

BAG 1. Senat, Beschluss vom 22.11.2005 - 1 ABR 50/04, 2. Instanz: LAG Hamburg

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des Bundesarbeitsgerichts

1. **Berührt der Gegenstand eines Beschlussverfahrens die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Arbeitgebers und geht der Betrieb im Laufe des Verfahrens unter Beibehaltung seiner Identität auf einen neuen Inhaber über, nimmt dieser automatisch die verfahrensrechtliche Stellung des bisherigen Arbeitgebers ein.**
2. **Der Beschluss einer betrieblichen Einigungsstelle, mit dem diese ihre Zuständigkeit bejaht, unterliegt nicht der isolierten gerichtlichen Anfechtung. Die Frage der Zuständigkeit steht deshalb in vollem Umfang zur späteren inzidenten Kontrolle im Rahmen einer gerichtlichen Überprüfung des abschließenden Spruchs.**
3. **Die Anwendung des § 85 BetrVG ist auch für die bei der Deutschen Post AG oder einem ihrer Tochterunternehmen beschäftigten Beamten eröffnet. Das individuelle Beschwerderecht nach § 171 BBG besteht daneben. Ob dadurch die Regelung des § 84 BetrVG für Beamte ausgeschlossen oder modifiziert wird, bleibt unentschieden.**
4. **Für die Zulässigkeit der Beschwerde eines Arbeitnehmers nach § 84 Abs. 1, § 85 Abs. 1 BetrVG kommt es nicht darauf an, ob sie bestimmte Abhilfemaßnahmen fordert, sich auf tatsächliche oder rechtliche Beeinträchtigungen bezieht und sich über bereits abgeschlossene Vorgänge verhält. Von Bedeutung sind diese Umstände erst für die Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle nach § 85 Abs. 2 BetrVG.**
5. **Die Einigungsstelle ist weder zur Entscheidung über einen Rechtsanspruch noch zur Entscheidung über die Berechtigung einer ausschließlich vergangenheitsbezogenen Beschwerde befugt. Sie darf auch nicht über bestimmte Abhilfemaßnahmen des Arbeitgebers entscheiden.**
6. **Aus dem Spruch der Einigungsstelle, mit dem diese die Beschwerde eines Arbeitnehmers für berechtigt erklärt, muss hervorgehen, welche konkreten tatsächlichen Umstände die Einigungsstelle als zu vermeidende Beeinträchtigung des Arbeitnehmers angesehen hat. Anderenfalls kann der Arbeitgeber nicht erkennen, welchen Zustand er zu beseitigen oder künftig zu vermeiden hat. Ein in diesem Sinne nicht hinreichend bestimmter Spruch ist unwirksam.**

Eine Einigungsstelle muss in einem Spruch über Arbeitnehmerbeschwerden nach § 85 Abs. 2 BetrVG diejenigen konkreten tatsächlichen Umstände benennen, die sie als zu vermeidende Beeinträchtigung des Arbeitnehmers ansieht. Andernfalls ist dem Arbeitgeber keine wirksame Abhilfe möglich.

Sachverhalt:

1 A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle. Diese hat Beschwerden von Mitarbeitern der Arbeitgeberin für berechtigt erklärt.

2 Die Arbeitgeberin ist ein Tochterunternehmen der Deutschen Post AG. Diese hat ihre Vertriebsdirektionen samt Filialen zum 1. 1. 2005 auf die Arbeitgeberin übertragen. Der beteiligte Betriebsrat ist die für die Vertriebsdirektion Filialen H. gewählte Arbeitnehmervertretung.

3 Am 1. 10. 2002 richteten sieben Mitarbeiter einer Filiale an den Betriebsrat ein Schreiben folgenden Wortlauts:

„Betr.: Beschwerde nach § 85 Betriebsverfassungsgesetz

In der Filiale H. 6 wurde vom 12. 8. 02 bis 27. 9. 02 ein Schalterarbeitsplatz nicht besetzt. Die Standardfiliale hat vier Schalterarbeitsplätze, von denen in der Schalteröffnungszeit drei Arbeitsplätze immer und einer zeitweise besetzt sind. Die Nichtbesetzung eines Arbeitsplatzes hatte folgende Auswirkungen:

Es konnten keine Kurzpausen genommen werden.

Zeitweise waren nur zwei Schalterarbeitsplätze besetzt.

Nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit mussten Überstunden geleistet werden, um den Arbeitsablauf zu gewährleisten.

Eine hohe Stressbelastung durch Akkordarbeit um die Kundenschlangen abzubauen.

Kunden beschwerten sich häufig über lange Wartezeiten und nicht besetzte Arbeitsplätze.

Auf einer Dienstbesprechung am 21. 8. 2002 wurden die Auswirkungen der Übertragungen dem Filialbezirksleiter ... und seinem Stellvertreter ... geschildert. Die Filialbezirksleitung kündigte die Nichtbesetzung eines Arbeitsplatzes als Dauerzustand an.

Die Unterzeichner der Beschwerde fordern von der Niederlassungsleitung eine ständige volle Besetzung der Arbeitsplätze in der Filiale 6.“

Zu den Unterzeichnern gehören neben zwei Arbeitnehmerinnen vier Beamte und eine Beamtin, die im sog. Schalterdienst beschäftigt sind.

Der Betriebsrat hielt die Beschwerden für begründet und leitete sie an die damalige Arbeitgeberin weiter. Diese sah sie als unberechtigt an. Auf Antrag des Betriebsrats wurde gerichtlich eine Einigungsstelle „zur Behandlung der Beschwerden“ eingesetzt. Mit Beschluss vom 20. 6. 2003 erklärte sich die Einigungsstelle für zuständig. In den folgenden Sitzungen hörte sie sechs der sieben Beschwerdeführer(innen) mündlich an. Am 12. 9. 2003 fasste sie mit der Stimme des Vorsitzenden den Beschluss: „Die Beschwerde vom 1. 10. 2002 ist berechtigt.“

4 Mit einem am 26. 9. 2003 beim ArbG eingegangenen Schriftsatz hat die damalige Arbeitgeberin den Spruch der Einigungsstelle angefochten. Sie hat die Auffassung vertreten, die Beschwerden seien unzulässig, weil sie sich auf einen in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Zeit-

raum bezögen. Auch habe die Einigungsstelle unzulässigerweise über Rechtsansprüche entschieden. Überdies zwingt sie der Spruch faktisch zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und überschreite damit die Grenzen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats. Im Übrigen seien die Beschwerden unberechtigt. In der Zeit vom 12. bis 26. 8. 2002 seien sämtliche Arbeitsplätze in der Filiale besetzt gewesen. Anschließend hätten sich zwar Krankheits- und Urlaubszeiten von Mitarbeitern zeitweise überschritten, dies habe aber nur zu geringen Beeinträchtigungen geführt. Zwei Unterzeichner seien, weil nicht im Schalter-, sondern im Finanzdienst eingesetzt, gar nicht betroffen gewesen.

5 Die Arbeitgeberin hat beantragt festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 12. 9. 2003 unwirksam ist.

6 Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

7 Das ArbG hat dem Antrag entsprochen. Das LAG hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

8 B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Der angefochtene Einigungsstellenspruch ist unwirksam. Er ist nicht hinreichend bestimmt. Er lässt nicht klar erkennen, welche tatsächlichen Umstände die Einigungsstelle als Beeinträchtigungen der Mitarbeiter angesehen hat. Damit bleibt ungewiss, welche tatsächlichen Zustände die Arbeitgeberin künftig vermeiden muss, um dem Spruch gerecht zu werden.

9 I. Am Verfahren sind nach § 83 Abs. 3 ArbGG weder die Einigungsstelle noch die beschwerdeführenden Mitarbeiter beteiligt. Sie sind durch den Ausgang des Verfahrens nicht in einer eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Position betroffen (vgl. BAG 28. 6. 1984 - 6 ABR 5/83 - BAG 46, 228 = AP BetrVG 1972 § 85 Nr. 1 [II 1 b der Gründe]).

10 II. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Der Betriebsrat ist auch nach der Übertragung der Vertriebsdirektion H. und ihrer Filialen von der Deutschen Post AG auf die Arbeitgeberin Beteiligter des Verfahrens und rechtsmittelbefugt. Durch den Übergang wurden die Identität des Betriebs und damit das Amt des Betriebsrats nicht berührt. Die Rechtsbeschwerde richtet sich gegen die Arbeitgeberin. Diese ist als neue Inhaberin des Betriebs an die Stelle ihrer Rechtsvorgängerin getreten.

11 III. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Feststellungsbegehren der Arbeitgeberin ist berechtigt. Das haben die Vorinstanzen zutreffend erkannt.

12 1. Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig.

13 a) Trotz des Wechsels in der Person der Antragstellerin liegt keine in der Rechtsbeschwerdeinstanz grundsätzlich nicht mehr mögliche Antragsänderung vor. Berührt der Verfahrensgegenstand die betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition des Arbeitgebers und geht im Lauf des Beschlussverfahrens der Betrieb auf einen neuen Inhaber über, nimmt dieser automatisch die verfahrensrechtliche Stellung des bisherigen Betriebsinhabers und Arbeitgebers ein (BAG 28. 9. 1988 - 1 ABR 37/87 - BAG 59, 371 = AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 55 [B I 1 b der Gründe]).

14 b) Das Feststellungsbegehren ist die zutreffende Antragsart. Die gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruchs einer betrieblichen Einigungsstelle hat feststellende, nicht rechtsgestaltende Wirkung. Dementsprechend ist die Feststellung der Unwirksamkeit, nicht die Aufhebung des Spruchs der Einigungsstelle zu beantragen (BAG 22. 7. 2003 - 1 ABR 28/02 - BAG 107, 78 = AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 108 [B II 1 der Gründe]; 28. 6. 1984 - 6 ABR 5/83 - BAG 46, 228 = AP BetrVG 1972 § 85 Nr. 1 [II 1 a der Gründe]).

15 c) Die Voraussetzungen des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO sind gegeben. Die Beteiligten streiten über das Bestehen eines Rechtsverhältnisses. Eine berechtigte Beschwerde des Arbeitnehmers verpflichtet den Arbeitgeber diesem gegenüber zur Abhilfe (Fitting BetrVG 22. Aufl. § 85 Rn. 9; Wiese GK-BetrVG 8. Aufl. § 85 Rn. 25 mwN; Thüsing in Richardi BetrVG 10. Aufl. § 85 Rn. 32). Gegenstand des Feststellungsantrags ist in der Sache das Bestehen eines solchen Anspruchs. Das erforderliche Feststellungsinteresse folgt aus der - mittelbaren - Bejahung des Anspruchs durch die Einigungsstelle.

16 d) Die Arbeitgeberin ist antragsbefugt. Zwar richtete sich der Spruch der Einigungsstelle an ihre Rechtsvorgängerin. Mit dem Betriebsübergang vom 1. 1. 2005 ist sie aber an die Stelle der bisherigen Betriebsinhaberin getreten. Sie ist damit durch den Spruch der Einigungsstelle in ihrer eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen. Dies gilt auch, soweit sich der Spruch auf die Beschwerden beamteter Mitarbeiter(innen) bezieht. Für die Antragsbefugnis der Arbeitgeberin kommt es nicht darauf an, ob ihr die Beamten wirksam zugewiesen worden sind und der Betriebsrat für diese zuständig ist. Es genügt, dass der Spruch der Einigungsstelle auch deren Beschwerden für berechtigt gehalten hat und Rechtswirkungen des Spruchs gegenüber ihr als neuer Betriebsinhaberin nicht auszuschließen sind.

17 2. Der Antrag ist begründet. Der Spruch der Einigungsstelle ist unwirksam. Er genügt nicht den im Rahmen von § 85 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zu beachtenden Bestimmtheitsanforderungen.

18 a) Der Antrag ist nicht schon deshalb begründet, weil die Einigungsstelle mit der Entscheidung über die Beschwerden vom 1. 10. 2002 ihre Kompetenzen überschritten hätte. Sie war für eine solche Entscheidung zuständig.

19 aa) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats folgt die Zuständigkeit nicht bereits daraus, dass die Einigungsstelle sich mit Beschluss vom 20. 6. 2003 für zuständig erklärt hat und eine Anfechtung des Beschlusses unterblieben ist. Als Entscheidung über eine Rechtsfrage stellt der Zwischenbeschluss einer Einigungsstelle, in dem diese ihre Zuständigkeit bejaht, keine die Eini-

gung der Betriebsparteien ersetzende und diese bindende Regelung dar (BAG 10. 12. 2002 - 1 ABR 27/01 - BAG 104, 187 = AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 42 [B II 1a der Gründe]; 28. 5. 2002 - 1 ABR 37/01 - BAG 101, 203 = AP BetrVG 1972 § 87 Urlaub Nr. 10 [B II 2c aa (2) der Gründe] mwN). Er kann deshalb nicht isoliert angefochten werden (BAG 10. 12. 2002 - 1 ABR 27/01 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 42; Fitting § 76 Rn. 84 mwN; offen lassend BAG 22. 1. 2002 - 3 ABR 28/01 - AP BetrVG 1972 § 76 Einigungsstelle Nr. 16 = EzA BetrVG 1972 § 76 Nr. 69). Die Frage der Zuständigkeit der Einigungsstelle unterliegt damit auch nach einem diese bejahenden Zwischenbeschluss in vollem Umfang der späteren gerichtlichen Kontrolle im Rahmen einer Überprüfung des abschließenden Spruchs.

20 bb) Die Einigungsstelle war auch für die Beschwerden der beamteten Mitarbeiter zuständig. Dies folgt aus dem Gesetz zum Personalrecht der Beschäftigten der früheren Deutschen Bundespost (Postpersonalrechtsgesetz - PostPersRG, BGBl. I 1994 S. 2325, 2353).

21 (1) Mit der Privatisierung der Deutschen Bundespost und der Eintragung der Deutschen Post AG in das Handelsregister wurden die Beamten gemäß § 2 Abs. 1 PostPersRG Beschäftigte der Aktiengesellschaft. Gemäß § 4 Abs. 2 PostPersRG gilt diese als Verwaltung iSd. § 26 Abs. 1 Satz 3 Bundesbeamtengesetz (BBG). Nach § 4 Abs. 4 Satz 2 PostPersRG idF vom 9. 11. 2004 (BGBl. I S. 2774) kann der Beamte auch ohne seine Zustimmung einem Unternehmen zugewiesen werden, dessen Anteile ganz oder mehrheitlich der Deutschen Post AG gehören. Die Arbeitgeberin ist ein solches Unternehmen. Nach den übereinstimmenden Erklärungen der Beteiligten vor dem Senat ist eine Zuweisung der in den Filialen der Vertriebsdirektionen beschäftigten Beamten an die Arbeitgeberin erfolgt.

22 (2) Nach § 24 Abs. 1 PostPersRG findet bei der Deutschen Post AG - und ihren Tochterunternehmen - das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung, soweit nichts anderes bestimmt ist. Die Zuständigkeit des Betriebsrats auch für die Beamten folgt aus § 24 Abs. 2, Abs. 3 PostPersRG. Für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes gelten diese als Arbeitnehmer und Beschäftigte des Unternehmens, dem sie nach § 4 Abs. 4 PostPersRG zugewiesen worden sind. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats richten sich deshalb auch im Hinblick auf Beamte grundsätzlich nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

23 (3) Damit ist die Anwendung des § 85 BetrVG für die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Beamten eröffnet. Aus § 28 Abs. 1 PostPersRG folgt nichts anderes. Zwar sind die der Arbeitgeberin zugewiesenen Beamten gemäß § 2 Abs. 3, § 4 Abs. 4 Satz 6 PostPersRG weiterhin unmittelbare Bundesbeamte, auf die beamtenrechtliche Vorschriften Anwendung finden. Ihnen steht damit auch das Beschwerderecht nach § 171 BBG zu, wie § 2 Abs. 6 PostPersRG belegt (vgl. BT-Drucks. 15/3404 S. 8). Die Zuständigkeit des Betriebsrats nach § 85 BetrVG bleibt davon jedoch unberührt (Fangmann/Lörcher/Scheurle/Schwemmler/Wehner Telekommunikations- und Postrecht 2. Aufl. § 2 PostPersRG Rn. 13). Im Übrigen sieht § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG ebenfalls die Möglichkeit vor, dass sich die Beamten mit Beschwerden an die Personalvertretung wenden. Das individuelle Beschwerderecht nach § 171 BBG besteht daneben (Lorenzen/Etzel/Gerhold/Schlattmann/Rehak/Faber BPersVG Stand September 2005 § 68 Rn. 27). Für das Verhältnis von § 171 BBG zu § 85 BetrVG iVm. § 24 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3 PostPersVG gilt nichts anderes. Ob durch

§ 171 BBG die Regelung des § 84 BetrVG für Beamte ausgeschlossen oder modifiziert wird, bedarf hier keiner Entscheidung.

24 (4) Ein Fall des § 4 Abs. 4 Satz 10 PostPersRG liegt nicht vor. Die Arbeitgeberin ist ggf. in der Lage, die sich aus § 85 BetrVG ergebenden Verpflichtungen zu erfüllen. Das kollektivrechtliche Beschwerdeverfahren des § 85 BetrVG betrifft die Umstände der Beschäftigung des Beamten im jeweiligen Einsatzbetrieb, nicht seine dienstrechtliche Stellung zum Dienstherrn.

25 cc) Die weiteren Voraussetzungen für ein Tätigwerden der Einigungsstelle nach § 85 Abs. 2 BetrVG sind gegeben.

26 (1) Das an den Betriebsrat gerichtete Schreiben vom 1. 10. 2002 enthält Beschwerden iSv. § 85 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG.

27 (a) Der Begriff der Beschwerde wird in § 85 BetrVG in derselben Bedeutung gebraucht wie in § 84 Abs. 1 BetrVG (BAG 11. 3. 1982 - 2 AZR 798/79 - [II 2a aa der Gründe]; DKK- Buschmann 9. Aufl. § 85 Rn. 2; Fitting § 85 Rn. 3; Wiese § 85 Rn. 4). Danach liegt eine Beschwerde im Vorbringen eines Arbeitnehmers, mit dem dieser auf eine Benachteiligung, ungerechte Behandlung oder eine sonstige Beeinträchtigung durch den Arbeitgeber oder andere Arbeitnehmer des Betriebs hinweist und Abhilfe des belastenden Zustands begehrt (BAG 11. 3. 1982 - 2 AZR 798/79 - aaO; Wiese § 84 Rn. 7).

28 Nach dem Gesetzeswortlaut ist ferner erforderlich, dass der Arbeitnehmer eine eigene Beeinträchtigung rügt. Er muss sich selbst betroffen fühlen. Eine sog. Popularbeschwerde, mit der ein Arbeitnehmer sich zum Fürsprecher anderer Belegschaftsmitglieder macht, wird von § 84 Abs. 1 BetrVG nicht erfasst (LAG Schleswig-Holstein 21. 12. 1989 - 4 TaBV 42/89 - NZA 1990, 703 [1.1 der Gründe]; DKK- Buschmann § 84 Rn. 7; Fitting § 84 Rn. 4; Wiese § 84 Rn. 11 mwN). Eine Popularbeschwerde liegt aber nicht deshalb vor, weil mehrere Arbeitnehmer sich gleichzeitig über dieselben Zustände beschwerten. Erforderlich ist nur, dass diese jeweils eigene Beeinträchtigungen geltend machen (Wiese aaO mwN; Nebendahl/Lunk NZA 1990, 676).

29 Das Vorbringen des Arbeitnehmers muss einen Beschwerdegegenstand enthalten. Es muss kenntlich sein, in welchen tatsächlichen Umständen der Arbeitnehmer eine Beeinträchtigung erblickt. Nur dann kann der Arbeitgeber der Beschwerde nachgehen. Die Beeinträchtigung muss einen Bezug zum Arbeitsverhältnis oder Betrieb haben (LAG Düsseldorf 21. 12. 1993 - 8 (5) TaBV 92/93 - NZA 1994, 767 [II der Gründe]; Wiese § 84 Rn. 12). Darauf, ob die Beeinträchtigung objektiv vorliegt, kommt es für die Zulässigkeit der Beschwerde nicht an. Dies ist eine Frage ihrer Begründetheit.

30 (b) Diesen Anforderungen wird das Schreiben vom 1. 10. 2002 gerecht. Die Unterzeichner weisen auf eine Unterbesetzung der Arbeitsplätze im Schalterdienst während der Zeit vom 12. 8. bis 27. 9. 2002 hin, schildern die dadurch eingetretenen Beeinträchtigungen und verlangen Abhilfe. Nach dem Wortlaut des Schreibens machen sämtliche Unterzeichner die geschilderten Beein-

trüchtigungen als eigene geltend. Es handelt sich damit nicht um unzulässige Popularbeschwerden, sondern um sieben Einzelbeschwerden, die äußerlich zu einer einheitlichen Beschwerde gebündelt wurden.

31 (c) Die Beschwerden sind nicht deshalb unzulässig, weil sie in die Forderung auf eine „ständige volle Besetzung der Arbeitsplätze in der Filiale 6“ münden. Nach § 84 Abs. 2 BetrVG bestimmt zwar der Arbeitgeber, auf welche Weise er der Beschwerde abhilft. Durch die Forderung nach einer bestimmten Abhilfemaßnahme von Seiten der Beschwerdeführer wird er in seiner Entscheidungsfreiheit aber nicht beeinträchtigt. Auch wenn er die Beschwerde als solche für berechtigt hält, ist der Arbeitgeber an eine bestimmte Abhilfeforderung des Arbeitnehmers nicht gebunden.

32 (d) Für die Zulässigkeit der Beschwerden vom 1. 10. 2002 ist es ferner ohne Bedeutung, ob sie sich auf tatsächliche oder rechtliche Beeinträchtigungen beziehen. Nach dem Wortlaut des § 84 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind auch letztere als Beschwerdegegenstand nicht ausgeschlossen. Das Gleiche zeigt ein Umkehrschluss aus § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG. Dieser Regelung hätte es nicht bedurft, wenn Rechtsbeeinträchtigungen gar nicht zulässiger Gegenstand einer Beschwerde nach § 84 Abs. 1, § 85 Abs. 1 BetrVG sein könnten (vgl. Fitting § 84 Rn. 7; Wiese § 84 Rn. 8; Thüsing in Richardi § 84 Rn. 6, 8).

33 (e) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin kommt es nicht darauf an, ob die Beschwerdeführer sich lediglich über die Zustände in der Zeit vom 12. 8. bis 27. 9. 2002 oder auch zukunftsgerichtet beschweren wollen. Nach dem Wortlaut des § 84 Abs. 1 BetrVG hängt die Zulässigkeit der Beschwerde nicht davon ab, ob sie sich auf abgeschlossene Vorgänge bezieht, mit denen bestimmte, bereits beseitigte Beeinträchtigungen verbunden waren, ob das beeinträchtigende Geschehen andauert oder es sich zukünftig zumindest wiederholen kann. Auch wenn im ersten Falle eine Abhilfe durch den Arbeitgeber nicht mehr erforderlich ist, steht das der Erhebung einer Beschwerde durch den Arbeitnehmer und der Pflicht des Arbeitgebers zu ihrer Bescheidung nach § 84 Abs. 2 BetrVG nicht entgegen.

34 (2) Die Einigungsstelle hat ihre Regelungsbefugnis nicht überschritten.

35 (a) Die Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle ist in mehrfacher Hinsicht beschränkt.

36 (aa) Die Einigungsstelle ist wegen § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG nicht zuständig, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers ist. Zur Durchsetzung von Rechtsansprüchen dient allein der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen (Gesetzesbegründung in BT-Drucks. VI/1786 S. 48).

37 (bb) Die Einigungsstelle ist ferner nicht entscheidungsbefugt, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat über die Berechtigung einer ausschließlich vergangenheitsbezogenen Beschwerde des Arbeitnehmers streiten. Zwar ist eine solche Beschwerde, wie dargelegt, zulässig. Die Einigungsstelle kann aber bei einem Streit über die Berechtigung der Beschwerde vom Betriebsrat nicht

angerufen werden. Insoweit ist eine teleologische Reduktion des § 85 Abs. 2 Satz 1 BetrVG geboten.

38 Sinn und Zweck des § 85 Abs. 2 Satz 1 BetrVG bestehen in der Eröffnung eines Wegs zur Beilegung eines betrieblichen Regelungskonflikts. Mit einer zukunftsbezogenen Beschwerde mahnt der Arbeitnehmer die Veränderung eines ihn beeinträchtigenden betrieblichen Zustands an. Stellt die Einigungsstelle die Berechtigung der Beschwerde fest, wird der Arbeitgeber zum Ergreifen geeigneter Abhilfemaßnahmen verpflichtet. Darin besteht die Konfliktlösung durch die Einigungsstelle.

39 Im Fall der ausschließlich vergangenheitsbezogenen Beschwerde fehlt es an einem regelungsbedürftigen Streit der Betriebsparteien. Ihr liegt kein gegenwärtiger Regelungskonflikt zugrunde. Mit einer auf die Vergangenheit gerichteten Beschwerde macht ein Arbeitnehmer kein Verlangen nach Änderung tatsächlicher betrieblicher Umstände geltend. Ihm geht es allenfalls um nachträgliche Kompensation. Über die durch § 85 Abs. 2 Satz 1 BetrVG eröffnete Einschaltung der Einigungsstelle kann jedoch keine Pflicht des Arbeitgebers auf Vorteilsgewährung zum Ausgleich für vergangene Beeinträchtigungen begründet werden.

40 (cc) Die Einigungsstelle darf nicht über Abhilfemaßnahmen entscheiden. Das folgt aus einem Vergleich von § 85 Abs. 2 Satz 2 und § 85 Abs. 1 BetrVG. Deren Wortlaut zeigt, dass die Einigungsstelle vom Betriebsrat angerufen werden kann, wenn zwischen ihm und dem Arbeitgeber eine Meinungsverschiedenheit über die Berechtigung der Beschwerde besteht, nicht dagegen, wenn die Beteiligten über Abhilfemaßnahmen streiten. Solche Maßnahmen zu bestimmen, ist allein Sache des Arbeitgebers (LAG Düsseldorf 21. 12. 1993 - 8 (5) TaBV 92/93 - NZA 1994, 767 [II der Gründe]; Wiese § 85 Rn. 24 mwN; Hallmen Die Beschwerde des Arbeitnehmers als Instrument innerbetrieblicher Konfliktregelung S. 152f.).

41 (b) Danach hat die Einigungsstelle die Grenzen ihrer Entscheidungsbefugnis beachtet. Die Beschwerdeführer haben weder Rechtsansprüche geltend gemacht noch waren ihre Beschwerden ausschließlich vergangenheitsbezogen. Die Einigungsstelle hat auch nicht über Abhilfemaßnahmen entschieden.

42 (aa) Die Beschwerdeführer haben die hohe Arbeitsbelastung durch Unterbesetzung von Schalterplätzen in der Filiale kritisiert und aus ihrer Sicht die damit verbundenen Beeinträchtigungen aufgezählt. Soweit sie dabei auf den Wegfall von Kurzpausen und die Leistung von Überstunden verwiesen haben, haben sie ersichtlich nicht einen Anspruch auf Pausengewährung oder Vergütung der Überstunden oder das Recht geltend gemacht, die Leistung von Mehrarbeit zu verweigern. Die Erwähnung dieser Umstände dient lediglich der Beschreibung der tatsächlich eingetretenen Situation und der durch sie bewirkten Unzuträglichkeiten, nicht der Verfolgung von Rechtsansprüchen. Dazu fehlt es im Text des Schreibens an jeglichem Anhaltspunkt, insbesondere an der zumindest ansatzweise erkennbaren Konkretisierung eines Anspruchs.

43 (bb) Der Betriebsrat hat die Einigungsstelle nicht wegen allein vergangenheitsbezogener Beschwerden angerufen. Den Beschwerdeführern geht es im Schreiben vom 1. 10. 2002 jedenfalls nicht allein um die nachträgliche Kritik eines bereits beendeten Zustands. Sie nehmen die Verhältnisse während des Zeitraums vom 12. 8. bis 27. 9. 2002 vor allem zum Anlass, sich gegen die von ihnen befürchtete Wiederholung oder gar Regelmäßigkeit des kritisierten Zustands zu wehren. Dies wird sowohl aus dem Hinweis deutlich, die Filialbezirksleitung habe die Nichtbesetzung eines Arbeitsplatzes als Dauerzustand angekündigt, als auch aus der Forderung, die Arbeitsplätze in der Filiale sollten stets vollständig besetzt werden.

44 (cc) Die Einigungsstelle hat auch nicht über Abhilfemaßnahmen entschieden. Das ergibt die Auslegung des Spruchs.

Die Einigungsstelle hat „die Beschwerde vom 1. 10. 2002“ für berechtigt erklärt. Ihr Spruch nimmt damit Bezug auf das Schreiben vom 1. 10. 2002. Dieses verhält sich zu Beginn über die Nichtbesetzung eines Arbeitsplatzes und die daraus resultierenden Belastungen. Am Ende heißt es: „Die Unterzeichner der Beschwerde fordern ... eine ständige volle Besetzung der Arbeitsplätze ...“. Auf diese Weise hat das Schreiben deutlich zwischen der Beschwerde als solcher und der zu ihrer Abhilfe geforderten Maßnahme unterschieden. Die Bezugnahme legt es nahe, auch den Beschluss der Einigungsstelle im Sinne dieser Differenzierung zu verstehen.

45 Hinzukommt, dass nach dem allgemeinen Sprachgebrauch der Begriff „Beschwerde“ nicht zugleich Maßnahmen zu ihrer Abhilfe umfasst. Zur Bedeutung des Begriffs gehört zwar das Verlangen nach Abhilfe oder Kompensation, nicht aber das Mittel der Abhilfe oder des Ausgleichs selbst.

46 Überdies sind Betriebsvereinbarungen und Beschlüsse betrieblicher Einigungsstellen, auch soweit ihnen nicht der Charakter einer Betriebsvereinbarung zukommt, möglichst gesetzeskonform auszulegen (zu Betriebsvereinbarungen vgl. BAG 23. 7. 2003 - 1 AZR 496/02 - BAGReport 2003, 334 [II 1 der Gründe]; 12. 11. 2002 - 1 AZR 632/01 - BAG 103, 312 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 155 [A II 1 der Gründe] mwN). Hätte die Einigungsstelle Abhilfemaßnahmen beschlossen, wäre ihr Spruch dagegen zumindest teilweise unwirksam.

47 Danach ist eine Auslegung des Spruchs vom 12. 9. 2003 dahin geboten, dass in ihm lediglich die Berechtigung der Beschwerden als solche festgestellt, nicht aber die Dauerbesetzung der Schalterplätze als Weg zur Beseitigung der Ursachen vorgeschrieben wird.

48 b) Der Spruch der Einigungsstelle genügt nicht den an eine Ersetzung der Einigung der Betriebsparteien iSv. § 85 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zu stellenden Bestimmtheitsanforderungen. Dies hat seine Unwirksamkeit zur Folge.

49 aa) Ein Spruch der betrieblichen Einigungsstelle, mit dem diese die Berechtigung einer Beschwerde von Arbeitnehmern feststellt, verpflichtet den Arbeitgeber, geeignete Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen. Dies folgt aus § 85 Abs. 3 Satz 2 iVm. § 84 Abs. 2 BetrVG (DKK- Busch-

mann § 85 Rn. 18; Wiese § 85 Rn. 27; Hallmen S. 98f.; Thüsing in Richardi § 85 Rn. 31; iE auch Fitting § 85 Rn. 9). Aus dem Spruch muss deshalb hervorgehen, welche konkreten tatsächlichen Umstände die Einigungsstelle als zu vermeidende Beeinträchtigung der Arbeitnehmer angesehen hat. Anderenfalls kann der Arbeitgeber nicht erkennen, welchen Zustand er zu beseitigen oder künftig zu vermeiden hat (DKK- Buschmann § 85 Rn. 17). Eine wirksame Abhilfe ist ihm dann nicht möglich. Ein in diesem Sinne nicht hinreichend bestimmter Spruch ist unwirksam.

50 bb) Der Spruch vom 12. 9. 2003 enthält keine Präzisierung des von der Einigungsstelle als abhilfebedürftig angesehenen Zustands. Er lautet nur dahin, dass die Berechtigung der Beschwerden festgestellt wird.

51 Auf die den Betriebsparteien mitgeteilte Begründung des Spruchs kann zum Zweck der Präzisierung nicht zurückgegriffen werden. Eine solche Begründung wird regelmäßig nicht von der Mehrheit der Mitglieder der Einigungsstelle beschlossen, sondern stammt - wie hier - allein vom Vorsitzenden. Sie ist schon aus diesem Grund für das Verständnis des Spruchs nicht maßgeblich. Darauf, ob die im Streitfall mitgeteilte Begründung zur Herbeiführung der erforderlichen Bestimmtheit inhaltlich geeignet ist, kommt es damit nicht an.

52 Zum Verständnis des Spruchs vom 12. 9. 2003 kann allenfalls das Beschwerdeschreiben vom 1. 10. 2002 herangezogen werden, auf das er Bezug nimmt. Auch aus diesem geht jedoch nicht hinreichend klar hervor, welchen konkreten Zustand die Beschwerdeführer für unzutraglich halten und in Zukunft vermieden wissen möchten. Zwar kritisieren sie die Nichtbesetzung eines Schalterplatzes für die Dauer von knapp sieben Wochen. Für die Zulässigkeit ihrer Beschwerden iSd. § 84 Abs. 1, § 85 Abs. 1 BetrVG ist dies ausreichend. Ihr Schreiben lässt aber nicht erkennen, wogegen genau sie sich mit Blick auf die Zukunft wehren. Es kann nicht angenommen werden, dass es ihnen nur um die Vermeidung einer gleich langen Fehlbesetzung geht. Dann aber ist ungewiss, gegen welche Zeiten einer Fehlbesetzung sie sich wehren, ob sie jedwede noch so kurze Unterbesetzung der Schalterplätze in der Filiale als Benachteiligung ansehen oder ob lediglich die gleichzeitige Abwesenheit zweier Filialmitarbeiter vermieden werden soll.

53 Damit bleibt auch unter Berücksichtigung des Beschwerdeschreibens unklar, auf welche tatsächlichen Umstände sich die Feststellung der Berechtigung der Beschwerde bezieht. Dazu hätte die Einigungsstelle in den Spruch eine konkrete Beschreibung des Zustands aufnehmen müssen, in dem sie eine nicht hinnehmbare Beeinträchtigung der Beschwerdeführer erblickt.