

Einigungsstelle oder Gericht?

AUSLEGUNG. Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat streiten, ist es nicht immer auf Anhieb erkennbar, wer über den Konflikt entscheidet. Ein Überblick.

Von Tobias Grambow

Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat verschiedener Meinung sind, wird häufig angenommen, dass für eine Streitklärung die betriebliche Einigungsstelle zuständig sei. Dass diese Antwort keinesfalls so pauschal ausfallen kann, zeigt das folgende Beispiel: Ein Betriebsrat verlangt vom Arbeitgeber die dauerhafte Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 38 Stunden. Er begründet dies mit dem Wunsch der Belegschaft nach mehr Freizeit. Außerdem könnte dann – so der Betriebsrat – zusätzliches Personal eingestellt werden. Ferner möchte der Betriebsrat erreichen, dass künftig statt bereits um 7 Uhr die regelmäßige Arbeitszeit im Betrieb erst um 8 Uhr beginnt. Der Geschäftsführer weist beide Anliegen zurück. Er ist der Ansicht, dem Betriebsrat stehe ein Mitbestimmungsrecht bei der Dauer der Arbeitszeit nicht zu. Hinsichtlich des Beginns der Arbeitszeit ist er nur bereit,

den Arbeitsbeginn auf 7.30 Uhr zu verlegen. Hier werden also zwei Fragen aufgeworfen. Der Geschäftsführer ist zum einen der Ansicht, dass dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Reduzierung der Arbeitszeit nicht zusteht. Er bestreitet also schlicht das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts. Im Falle der Festlegung des regelmäßigen Arbeitsbeginns lässt sich der Arbeitgeber zwar auf eine Beteiligung des Betriebsrats ein. Streitig bleibt insoweit letztlich aber, wann der regelmäßige Arbeitsbeginn konkret sein soll.

Geht es um das „Ob“ oder das „Wie“?

Zur Bereinigung dieser Situation macht es das Gesetz den Betriebsparteien nicht gerade einfach. Es sieht nämlich grundsätzlich zwei verschiedene Verfahren der Konfliktlösung vor: Erstens die Klärung im Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht und zweitens die Klärung im Rahmen einer Einigungsstelle.

Ist zwischen den Betriebsparteien im Streit, ob dem Betriebsrat überhaupt ein Mitbestimmungsrecht zusteht, entscheidet hierüber auf Antrag einer der Betriebsparteien das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren. Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist grundsätzlich die Beschwerde zum Landesarbeitsgericht und in bestimmten Fällen auch die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht möglich. Besteht zwischen den Betriebsparteien hingegen kein Streit darüber, ob dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht, oder hat das Arbeitsgericht diesen Streit zugunsten des Betriebsrats entschieden,

können sich die Betriebsparteien aber nicht auf die Ausgestaltung einer mitbestimmungspflichtigen Frage verständigen, so ist die Einigungsstelle anzurufen.

Die Einigungsstelle kann also nicht verbindlich über die Frage entscheiden, ob dem Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Das ist eben den Arbeitsgerichten vorbehalten. Für unseren oben dargestellten Beispielsfall bedeutet dies: Arbeitgeber oder Betriebsrat können beim Arbeitsgericht im Beschlussverfahren beantragen festzustellen, dass dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der dauerhaften Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit (nicht) zusteht.

Bei dieser konkreten Frage wird der Arbeitgeber den Rechtsstreit gewinnen. Dem Betriebsrat steht aber nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der vorübergehenden Verringerung der betriebsüblichen Arbeitszeit zu. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht darauf verständigen, wann künftig die regelmäßige Arbeitszeit beginnt, so können der Betriebsrat, der Arbeitgeber oder beide gemeinsam die Einigungsstelle anrufen. Die Einigungsstelle soll versuchen, eine einvernehmliche Regelung zwischen den Betriebsparteien herbeizuführen. Scheitert dies, so entscheidet die Einigungsstelle, da es sich um einen Fall der zwingenden Mitbestimmung handelt.

Mitbestimmung ohne Einigungsstelle

Allerdings gibt es auch Mitbestimmungsrechte, in denen die Einigungsstelle zur Streitschlichtung nicht

Das Gesetz sieht zwei verschiedene Verfahren der Konfliktlösung vor: Das Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht und die Klärung durch eine Einigungsstelle.

ABGRENZUNGSFÄLLE

Angelegenheit	ArbG / ES	Aktenzeichen/ Paragraph	Anmerkungen
Schulungen des Betriebsrats (Erforderlichkeit)	ArbG	BAG, Beschl. v. 6.5.1975 - 1 ABR 135/73	ArbG ist zuständig, wenn es um die Erforderlichkeit der Schulung geht; Anspruch auf Vergütungsfortzahlung während Schulung muss im Urteilsverfahren geltend gemacht werden
Gesamtbetriebsrat	ArbG	BAG, Beschl. v. 23.9.1980 - 6 ABR 8/78	Das ArbG klärt im Beschlussverfahren, ob die Voraussetzungen für die Bildung eines Gesamtbetriebsrats vorliegen
Konzernbetriebsrat	ArbG	BAG, Beschl. v. 29.8.1985 - 6 ABR 63/82	Das ArbG klärt im Beschlussverfahren, ob die Voraussetzungen für die Bildung eines Konzernbetriebsrats vorliegen
Streit über das (Nicht-)Bestehen eines Mitbestimmungsrechts	ArbG	BAG, Beschl. v. 6.12.1983 - 1 ABR 43/81	Ob ein konkretes Mitbestimmungsrecht besteht, entscheidet das ArbG
Tendenzbetrieb	ArbG	BAG, Beschl. v. 14.12.2010 - 1 ABR 93/09	Abstrakte Feststellung der Tendenzeigenschaft des Betriebes/Unternehmens ist unzulässig; immer anhand konkreter Rechtsfrage zu klären (zum Beispiel Bildung eines Wirtschaftsausschusses, BAG, Beschluss vom 15.3.2006 - 7 ABR 24/05)

In den dargestellten Fällen hatte sich der jeweilige Betriebsrat auf den Standpunkt gestellt, dass die Einigungsstelle zur Streitschlichtung befugt ist. Entschieden wurde aber, dass die Klärung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu erfolgen hat.

zuständig ist. Das veranschaulicht folgendes Beispiel: Ein Arbeitgeber möchte drei Arbeitnehmer in der Produktion befristet einstellen. Er unterrichtet hierüber den Betriebsrat und legt ihm alle erforderlichen Bewerbungsunterlagen vor. Der Betriebsrat verweigert seine Zustimmung zur Einstellung der drei Arbeitnehmer und begründet dies damit, dass bereits befristet beschäftigte Arbeitnehmer durch diese Einstellung benachteiligt würden. Der Arbeitgeber möchte die drei Arbeitnehmer gleichwohl einstellen und hält die Zustimmungsverweigerung für rechtswidrig.

Die Lösung: Der Betriebsrat hat bei der Einstellung von Arbeitnehmern gemäß § 99 BetrVG mitzubestimmen. Nach erfolgter Unterrichtung über die geplante Einstellung soll der Betriebsrat entscheiden, ob er der Einstellung zustimmt oder die Zustimmung verweigert. Möchte der Arbeitgeber eine Zustimmungsverweigerung nicht akzeptieren, so ist keineswegs die Einigungsstelle zur Streitschlichtung einzuberufen. Vielmehr muss der Arbeitgeber versuchen, die ausgeblie-

ne Zustimmung im Beschlussverfahren vom Arbeitsgericht ersetzen zu lassen, (§ 99 Abs. 4 BetrVG). Er kann dies in einem einheitlichen Beschlussantrag unter genauer Nennung der betroffenen Arbeitnehmer tun, muss also nicht drei separate Verfahren einleiten.

Das Arbeitsgericht erteilt dann anstelle des Betriebsrats die Zustimmung, wenn der Betriebsrat die Zustimmung zu Unrecht verweigert hat. Es wird die Zustimmung dann ersetzen, wenn sich der Betriebsrat nicht auf einen der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe berufen kann. Zwar steht ihm ein Zustimmungsverweigerungsrecht zu, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der Einstellung der drei Arbeitnehmer im Betrieb bereits beschäftigte Arbeitnehmer Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist.

Das wäre beispielsweise der Fall, wenn bei unbefristeter Einstellung gleich geeignete befristete Beschäftigte keine Berücksichtigung gefunden hätten. Vorliegend

hat der Arbeitgeber aber eine befristete Beschäftigung der drei Arbeitnehmer beabsichtigt; ein Nachteil erwächst daher insoweit für bereits befristet beschäftigte Arbeitnehmer des Betriebes nicht.

Gerade bei der Mitbestimmung bei Einstellungen zeigt sich, dass das gerichtliche Verfahren im Gegensatz zum Einigungsstellenverfahren dann ansetzt, wenn das Gesetz nicht von einer echten paritätischen Mitbestimmung, sondern nur von einem Zustimmungsverweigerungsrecht ausgeht. So ist der Arbeitgeber berechtigt, die Einstellungen unter bestimmten Voraussetzungen vorläufig durchzuführen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn er die Zustimmung verweigert hat, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist (§100 Abs. 2 BetrVG). Hierdurch wird dem Arbeitgeber im Gegensatz zu echten mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen ermöglicht, Einstellungen vorzunehmen und aufrechtzuerhalten, bis das Gericht zugunsten des Betriebsrats abschließend die Zustimmungsersetzung verweigert oder die fehlende Zustimmung ersetzt.

Beschlussverfahren beschreiten

Wenn der Betriebsrat sein Einverständnis nicht erklärt, sollte stets zunächst im Betriebsverfassungsgesetz nachgesehen werden, ob für den konkreten Sachverhalt ausdrücklich die Anrufung der Einigungsstelle als Konfliktlösung vorgesehen ist. Dabei ist aber genau zu prüfen, ob tatsächlich die in der jeweiligen Vorschrift beschriebene Konstellation gegeben ist, oder nicht ein grundlegender Streit über das Ob oder das Ausmaß der Beteiligungsrechte des Betriebsrats besteht. Dann ist regelmäßig das Arbeitsgericht im Wege des Beschlussverfahrens zuständig. ■



TOBIAS GRAMBOW ist

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB.