

Was der Betriebsrat über das arbeitsgerichtliche Einigungsstelleneinsetzungsverfahren (§ 98 ArbGG) wissen sollte

Sicht des Betriebsrats

Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Wenn der Betriebsrat die Einigungsstelle anruft, sind folgende Reaktionen des Arbeitgebers denkbar:

1. Der Arbeitgeber stimmt der Anrufung der Einigungsstelle, dem vom Betriebsrat vorgesehenen Vorsitzenden und der vorgeschlagenen Zahl der Beisitzer zu.
2. Der Arbeitgeber akzeptiert die Anrufung der Einigungsstelle, lehnt aber den vom Betriebsrat vorgeschlagenen Vorsitzenden und/oder die Zahl der vom Betriebsrat vorgeschlagenen Beisitzer ab.
3. Der Arbeitgeber hält die Einigungsstelle insgesamt für unzuständig.
4. Der Arbeitgeber reagiert nicht innerhalb der ihm gesetzten Frist.

In der überwiegenden Zahl der Fälle wird die Einigungsstelle einvernehmlich gebildet. Das heißt, Arbeitgeber und Betriebsrat einigen sich auf die Errichtung der Einigungsstelle und ihre Besetzung.

Einigungsstelleneinsetzungsverfahren (§ 98 ArbGG)

Können sich die Betriebsparteien jedoch nicht einigen – entweder darauf, dass die Einigungsstelle überhaupt zuständig ist, oder darauf, wie sie besetzt wird (Fälle 2 bis 4) –, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Einsetzung der Einigungsstelle nach § 98 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) stellen.

Es empfiehlt sich, zur Einleitung eines solchen Verfahrens einen hierin erfahrenen Rechtsanwalt hinzuziehen oder die den Betrieb vertretende Gewerkschaft.

Welches Arbeitsgericht ist zuständig?

Zuständig für die Prüfung des Einsetzungsantrags nach § 98 ArbGG ist das Arbeitsgericht, in dessen Gerichtsbezirk der Betriebsrat seinen Sitz hat. Im Falle der Anrufung des Arbeitsgerichts durch den Gesamtbetriebsrat regelt sich die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts nach dem Sitz des Unternehmens.

Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht geht relativ schnell.

Bei dem Einigungsstelleneinsetzungsverfahren nach § 98 ArbGG handelt es sich um eine Unterart des einstweiligen Verfügungsverfahrens, so dass davon auszugehen ist, dass das Verfahren vor dem Arbeitsgericht relativ zügig behandelt und abgeschlossen wird.

Das Gericht hat nur eine sehr eingeschränkte Prüfungskompetenz.

Im Rahmen dieses Verfahrens prüft das Gericht nicht, ob die Einigungsstelle zuständig ist, sondern lediglich die offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle. Es überprüft somit nur, ob die strittige Angelegenheit erkennbar außerhalb von Mitbestimmungstatbeständen liegt, d.h. die Zuständigkeit unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt möglich erscheint. Liegt dieser Fall nicht vor, dann muss die Einigungsstelle eingesetzt werden. Die konkrete abschließende Prüfung der Zuständigkeit bleibt der Einigungsstelle selbst vorbehalten.

Eine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle im Sinne von § 98 ArbGG, die zur Nichteinsetzung der Einigungsstelle führt, liegt auch vor, wenn mit der Einigungsstelle die Regelung eines bereits abgeschlossenen Lebenssachverhalts begehrt wird (LAG Köln, Beschluss vom 14.03.2011 – 5 TaBV 101/10 –).

Zum Prüfungsmaßstab des Arbeitsgerichts hat das Landesarbeitsgericht Hamm ausgeführt:

„[...] Offensichtlich unzuständig ist eine Einigungsstelle allgemein immer nur dann, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass in der fraglichen Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht der antragstellenden Arbeitnehmervertretung unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommt (vgl. z.B. LAG Hamm, 04.10.2010 – 10 TaBV 75/10; 18.12.2009 – 13 TaBV 52/09; GMP/Matthes/Schlewing, 7. Aufl., § 98 Rn. 8, jeweils m.w.N.). Durch die damit verbundene weitgehende Einschränkung der Zuständigkeitsprüfung wird das Bestellungsverfahren nicht mit der gegebenenfalls zeitraubenden Lösung schwieriger rechtlicher Probleme belastet, wodurch wiederum gewährleistet ist, dass den Betriebspartnern bei Meinungsverschiedenheiten möglichst rasch eine formal funktionsfähige Einigungsstelle zur Verfügung steht (BAG, 24.11.1981 – 1 ABR 42/79 – AP BetrVG 1972 § 76 Nr. 11) [...]“

(LAG Hamm, Beschluss vom 11.03.2011 – 13 TaBV 8/11 –)

Das Arbeitsgericht entscheidet auch über die Besetzung der Einigungsstelle.

Das Gericht setzt nicht nur die Einigungsstelle ein, sondern bestimmt auch die Person des Einigungsstellenvorsitzenden und legt die Zahl der Beisitzer fest, sofern auch hierüber Streit zwischen den Betriebsparteien besteht.

Die Praxis der Arbeitsgerichte bei der Einsetzung des Einigungsstellenvorsitzenden ist unterschiedlich. Die meisten Arbeitsgerichte setzen einen von einer Seite vorgeschlagenen Vorsitzenden bereits dann nicht mehr ein, wenn die andere Seite ihn – aus welchen Gründen auch immer – ablehnt. Das Argument hierfür ist, dass es keinen Sinn mache, einen Einigungsstellenvorsitzenden zu bestimmen, der von vornherein nicht das Vertrauen einer der beiden Betriebsparteien genießt, da dies nur die Verhandlungen und die Kompromissfindung in der Einigungsstelle erschwert.

Ein Teil der Arbeitsgerichte verlangt jedoch, dass die Ablehnung einer Person als Vorsitzender einer Einigungsstelle in der Sache begründet wird.

Bei der Festlegung der Zahl der Beisitzer gehen einige Gerichte von einer Zahl von zwei Beisitzern als „Regelbesetzung“ der Einigungsstelle aus, ein anderer Teil der Arbeitsgerichte von drei Beisitzern (zum Meinungsstand siehe oben in diesem Beitrag). Möchte der Betriebsrat tatsächlich eine höhere Anzahl von Beisitzern gerichtlich durchsetzen, so wird ihm dies nur dann gelingen, wenn er im Einzelnen substantiiert Gründe dafür vorträgt, weshalb die „Regelbesetzung“ im vorliegenden Einzelfall überschritten werden muss. Gründe hierfür können sein: ein außergewöhnlich großer Umfang des Regelungsgegenstands, eine außergewöhnliche Eilbedürftigkeit oder die rechtliche oder tatsächliche Schwierigkeit des Regelungsgegenstands. Bei einer erhöhten Anzahl von Beisitzern könnte nämlich einerseits bei einem sehr umfangreichen Regelungsgegenstand die Einigungsstelle einzelne Arbeitsgruppen zum Ausverhandeln von Kompromissmöglichkeiten einsetzen, um so das Verfahren möglichst abzukürzen. Bei rechtlich oder tatsächlich sehr komplizierten Sachlagen (häufig im Bereich Gesundheitsschutz, bei EDV-Fragen) kann die zusätzliche Einbeziehung von Sachverständigen als Beisitzer sinnvoll sein, um zu sachgerechten Lösungen zu kommen.

Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist die Beschwerde zum Landesarbeitsgericht möglich.

Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts im Einigungsstelleneinsetzungsverfahren nach § 98 ArbGG ist nach § 98 Abs. 2 ArbGG die Beschwerde beim Landesarbeitsgericht zulässig. Die Beschwerde muss innerhalb von 14 Tagen inklusive ihrer Begründung eingereicht werden. Zu beachten ist, dass beim Landesarbeitsgericht Rechtsanwaltszwang herrscht. Der Betriebsrat muss also anwaltlich vertreten werden, ersatzweise durch einen Rechtssekretär einer Gewerkschaft.

Auch hier gilt ein sehr eingeschränkter Prüfungsmaßstab. Das Landesarbeitsgericht darf die Entscheidung der Vorinstanz nur auf Ermessensfehler prüfen. Es kann jedoch auch eine andere Person zum Einigungsstellenvorsitzenden ernennen und die Anzahl der Beisitzer nach seinem Ermessen festsetzen.