



Vor Gericht gehen

ARBEITSGERICHTSVERFAHREN *Kann ein Konflikt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einvernehmlich gelöst werden, bleibt manchmal nur der Gang zum Arbeitsgericht. Dabei muss die Interessenvertretung aber einiges beachten.*

VON RALF HEIDEMANN UND FABIAN BÜNNEMANN



Das Arbeitsrecht verfügt über eine eigene Gerichtsbarkeit mit eigenständigen Verfahren. Wann die verschiedenen Verfahren zum Zuge kommen, wie sich ihr Ablauf gestaltet und wer die Kosten des jeweiligen Verfahrens trägt, sollte Betriebsräten geläufig sein. Auch der einstweilige Rechtsschutz für den Fall besonderer Eilbedürftigkeit kann relevant werden. Aus praktischer Sicht ist darauf zu achten, dass bei Einleitung arbeitsgerichtlicher Verfahren eine ordnungsgemäße Beschlussfassung für die vom Betriebsrat beauftragten Rechtsanwälte erforderlich ist.

Der Weg zum Arbeitsgericht

Zunächst ist zu fragen, wieso ein Betriebsrat überhaupt den Rechtsweg beschreiten sollte. Kommen die Betriebsparteien in einem konkreten Konflikt nicht überein, ist es wichtig, die Mittel zu kennen, die einem Betriebsrat in einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen. Denn anders als bei Gewerkschaften gehört der Arbeitskampf nicht zum Repertoire des Betriebsrats. Stattdessen steht ihm der Rechtsweg zur Verfügung. Der Weg zum Arbeitsgericht sollte stets gut überlegt sein. Insbesondere in einem Betrieb, in dem bisher keine arbeitsgerichtlichen Verfahren geführt wurden, kann eine Niederlage des Betriebsrats in seinem ersten Verfahren durch den Arbeitgeber genutzt werden, um das Vertrauen der Belegschaft in den Betriebsrat zu schwächen. Auch sollte dem Betriebsrat von vornherein klar sein, dass ein Beschlussverfahren regelmäßig im Betrieb als Streit wahrgenommen wird und das Klima zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber negativ beeinflussen kann. Solche typischen Unannehmlichkeiten sollten den Betriebsrat allerdings nicht davon abhalten, seine Rechte vor dem Arbeitsgericht durchzusetzen. Eine typische Fallkonstellation, in der der Gang zum Arbeitsgericht, auch zum ersten Mal, sinnvoll ist, liegt vor, wenn der Arbeitgeber gegen eine mit dem Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung verstößt. Denn der Betriebsrat hat einen Durchführungsanspruch aus § 77 Abs. 1 BetrVG gegen den Arbeitgeber. Ebenfalls bestehen stets gute Erfolgsaussichten, wenn der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 BetrVG missachtet.

DARUM GEHT ES

- 1.** Bei nicht lösbaren Konflikten mit dem Arbeitgeber kann auch der Gerichtsweg beschritten werden.
- 2.** Das gilt vor allem, wenn der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen nicht einhält oder die Mitbestimmung des Betriebsrats missachtet.
- 3.** In Eilfällen kann auch der einstweilige Rechtsschutz vonnöten sein.

GERICHTSGEBÜHREN

Zu unterscheiden ist zwischen Beschluss- und Urteilsverfahren. Während beim Beschlussverfahren keine Gebühren anfallen, gilt für das Urteilsverfahren: Wer den Prozess verliert, zahlt die Gerichtsgebühren. Wer den Prozess gewinnt, zahlt keine Gerichtsgebühren. Wer den Prozess teilweise gewinnt und teilweise verliert, zahlt Gerichtsgebühren in dem Verhältnis, in dem er gewonnen oder verloren hat. Die Gerichtsgebühren sind aber bei einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ein eher zweitrangiges Thema:

1. Die Klage wird ohne Vorschuss für die Gerichtsgebühren zugestellt. Das Gericht verlangt also – anders als zum Beispiel das Amts- oder Landgericht in einer zivilrechtlichen Angelegenheit – keine »Vorkasse«, sondern erbringt seinerseits eine zunächst einmal gebührenfreie Vorleistung.
2. Gerichtsgebühren fallen nicht an, wenn der gesamte Prozess durch Vergleich erledigt wird. Das gleiche gilt im Falle der Rücknahme der Klage vor Stellung der Anträge.
3. Die vom Arbeitsgericht erhobenen Gebühren sind geringer als die gewöhnlich erhobenen Gebühren.

Das Arbeitsgericht und die verschiedenen Instanzen

Die Arbeitsgerichtsbarkeit umfasst drei verschiedene Instanzen: Das örtliche Arbeitsgericht, das Landesarbeitsgericht sowie das Bundesarbeitsgericht. In der ersten und zweiten Instanz besteht das Gericht aus einem vorsitzenden Richter, der Berufsrichter ist, sowie aus zwei ehrenamtlichen Richtern. Letztere sind eine Besonderheit des arbeitsgerichtlichen Verfahrens. Sie werden jeweils zur Hälfte von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite bestellt. Dieses Prinzip gilt etwas abgeschwächt auch für das Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht. So bestehen die dortigen zehn Senate aus jeweils drei Berufsrichtern sowie zwei ehrenamtlichen Richtern.

Grundsätzlich können Parteien vor dem Arbeitsgericht selbst auftreten (§ 11 ArbGG). Allerdings können auch bereits in der ersten Instanz Rechtsanwälte oder Mitarbeiter einer Gewerkschaft beauftragt werden. Ab der zweiten Instanz ist dies dann gesetzlich vorgeschrieben.

Das Urteilsverfahren

Das Urteilsverfahren dient der Klärung von »bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten«. Das sind Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien sowie solche zwischen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber über das Bestehen des Arbeitsverhältnisses (beispielsweise Kündigungsschutzklagen) oder über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (beispielsweise Entgeltzahlung). Das Verfahren beginnt durch Klageerhebung. Anschließend wird vom Arbeitsgericht ein Gütetерmin bestimmt, um eine gütliche Einigung zwischen den Parteien zu prüfen. Kommt es nicht zu einer solchen Einigung, wird im »alsbald« (regelmäßig zwei bis vier Monate) folgenden Kammertermin durch Urteil entschieden. Gegen ein Urteil des Arbeitsgerichts kann Berufung zum Landesarbeitsgericht (LAG) eingelegt werden, gegen ein Berufungsurteil des LAG kann die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zulässig sein.

Kosten des Urteilsverfahrens

Während grundsätzlich vor den Zivilgerichten derjenige die Kosten trägt, der im Verfahren unterlegen ist, liegen die Dinge im arbeitsge-

richtlichen Verfahren anders. Hier trägt im Urteilsverfahren jede Partei ihre Anwaltskosten selbst. Gerichtskosten fallen wie üblich dem Unterlegenen zur Last. Im Falle einer Einigung fallen diese aber erst gar nicht an.

Das Beschlussverfahren

Im Unterschied zum Urteilsverfahren ist das Beschlussverfahren für kollektivrechtliche Angelegenheiten das richtige Verfahren. Hierzu gehören alle Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Ist der Betriebsrat Antragssteller, fordert er regelmäßig ein Handeln, Dulden oder Unterlassen des Arbeitgebers. Außerdem besteht die Möglichkeit, einen Verstoß des Arbeitgebers gegen das BetrVG oder eine Betriebsvereinbarung feststellen zu lassen. Stellt der Arbeitgeber einen Antrag, kann es zum Beispiel um Ersetzung einer durch den Betriebsrat verweigerten Zu-

GUT ZU WISSEN

Besonderheit: Einigungsstellenverfahren

Ist im Betriebsverfassungsgesetz für Streitigkeiten zwischen den Betriebsparteien nichts zu finden, ist das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren der richtige Weg, die Rechte durchzusetzen. Allerdings ist im Betriebsverfassungsgesetz an einigen Stellen die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) als innerbetriebliches Verfahren der Konfliktlösung vorgesehen. Allgemein wird deshalb zwischen »Rechtsstreitigkeiten« und »Regelungsstreitigkeiten« unterschieden. Handelt es sich um Rechtsstreitigkeiten, zum Beispiel um die Frage, ob ein vom Arbeitgeber bestrittenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht, ist der richtige Weg derjenige zum Arbeitsgericht. Geht es jedoch um Regelungsstreitigkeiten, das heißt, es wird um die Ausgestaltung einer künftigen Regelung im Betrieb gerungen, werden die Meinungsverschiedenheiten verbindlich durch eine Einigungsstelle entschieden (wie zum Beispiel bei der Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen, § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Das Einigungsstellenverfahren ist in § 76 BetrVG ausführlich beschrieben.

stimmung zu einer Einstellung, Versetzung, einer Ein- oder Umgruppierung gehen. Allerdings bestehen zum Urteilsverfahren einige Besonderheiten. Während beim Urteilsverfahren der Beibringungsgrundsatz herrscht (das bedeutet, dass die Parteien den Sachverhalt ermitteln und dem Gericht mitteilen müssen), erforscht das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren den Sachverhalt von Amts wegen. Dies wird allerdings ergänzt durch die Verpflichtung der Beteiligten, an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken. Das Gericht kann zwar Auskünfte einholen oder Zeugen, Sachverständige und Beteiligte vernehmen, kennt aber häufig die konkreten innerbetrieblichen Verhältnisse nicht. Daher wird von einem

»Das Beschlussverfahren ist in vielen Fällen der richtige Weg.«

RALF HEIDEMANN / FABIAN BÜNNEMANN

»eingeschränkten Untersuchungsgrundsatz« gesprochen.¹ Beteiligt am Beschlussverfahren sind zumeist Arbeitgeber und Betriebsrat, teilweise auch einzelne Betriebsratsmitglieder oder der Wahlvorstand. Das Beschlussverfahren wird durch einen Antrag eingeleitet. Anschließend bestimmt das Arbeitsgericht einen Güetermin, um mit den Parteien die Möglichkeit eines Vergleichs zu erörtern. Kommt es nicht zu einer gütlichen Einigung, lädt das Arbeitsgericht zu einem Kammertermin, in dem dann zu Ende verhandelt wird. Das Beschlussverfahren kann auf mehrere Arten enden. Zunächst kann ein schriftlich abzufassender Beschluss ergehen. Darüber hinaus ist es möglich, dass die Beteiligten das Verfahren für erledigt erklären oder der Antragssteller seinen Antrag zurücknimmt.

Sollte der Betriebsrat im Kammertermin unterliegen, kann er Beschwerde beim LAG einlegen. Bei nochmaligem Unterliegen kann die Möglichkeit eines Rechtsbeschwerdeverfahrens zum BAG bestehen.

Kosten des Beschlussverfahrens

Eine Kostenentscheidung ergeht im Beschlussverfahren nicht, da in dieser Verfahrensart keine Gerichtskosten anfallen. Die Kosten für einen Rechtsanwalt des Betriebsrats muss der Arbeitgeber tragen (§ 40 Abs. 1 BetrVG). Dabei ist es unerheblich, wer die weiteren Beteiligten in dem Rechtsstreit sind. So trägt der Arbeitgeber die Rechtsanwaltskosten des Betriebsrats auch dann, wenn sich dieser in einem Rechtsstreit mit einem einzelnen Betriebsratsmitglied (was sehr selten vorkommt), oder (schon eher) mit dem Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat befindet. Allerdings ist der Arbeitgeber nur in der Pflicht, soweit die Kosten erforderlich und verhältnismäßig sind. Die Erforderlichkeit ist gegeben, wenn der Betriebsrat »die Beauftragung eines Rechtsanwalts unter Abwägung aller Umstände für erforderlich«² halten durfte. Ist die Rechtsverfolgung missbräuchlich, offensichtlich aussichtslos oder gar mutwillig, ist die Beauftragung eines Rechtsanwalts nicht erforderlich. Dabei ist der Verfahrensausgang im Hinblick auf die Kosten unerheblich. Einschränkend ist zu beachten, dass die Rechtsanwaltskosten, die aus der Geltendmachung eines indivi-

Interessenvertretungen sollten sich bei der Vorbereitung eines Gerichtsverfahrens von der Gewerkschaft oder vom Anwalt unterstützen lassen.



¹ ErfK/Koch, 15. Auflage 2015, § 83 ArbGG, Rn. 1.

² BAG 16. 4. 2003 – 7 ABR 29/02, Rdnr. 12.



AiB:Assist

Nutze mich jetzt –
ich bin in Deinem
Abonnement bereits
enthalten.

Das sind meine Werkzeuge.

BetrVG-Online-Kommentar



Kompakte, leicht
lesbare Erläuter-
ungen des Betriebs-
verfassungsgesetzes.

Betriebsrats-Lexikon



130 Stichwörter zu
den Kernaufgaben
der Betriebsrats-
arbeit.

Betriebsvereinbarungen



80 Musterverein-
barungen zu den
häufigsten Fragen
der Mitbestimmung.

Gesetze und Verordnungen



Die wichtigsten
Gesetzestexte in
aktueller Fassung.

Top 100 Urteile



An diesen Gerichts-
entscheiden führt
kein Weg vorbei. Du
solltest sie kennen.

dualrechtlichen Anspruchs – das heißt, eines Anspruchs aus dem Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds – resultieren, nicht vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Der einstweilige Rechtsschutz im Beschlussverfahren

Der einstweilige Rechtsschutz ist ein Eilverfahren. Ihm kommt deswegen eine Sonderrolle zu. So kann der Betriebsrat im ordentlichen Beschlussverfahren regelmäßig die Unterlassung von Maßnahmen des Arbeitgebers verlangen, wenn sein Mitbestimmungsrecht zuvor missachtet wurde. Ist eine Angelegenheit aber besonders dringend, kann der Erlass einer einstweiligen Verfügung in Betracht kommen (§ 85 Abs. 2 ArbGG), denn ein normales arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren kann einige Monate und über mehrere Instanzen andauern, bis eine rechtskräftige Entscheidung vorliegt. Eine einstweilige Verfügung stellt dabei einen effektiven und schnellen Weg dar, um die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte des Betriebsrats zu sichern. Will der Betriebsrat eine solche Verfügung erlangen, muss ihm ein betriebsverfassungsrechtliches Recht (Verfügungsanspruch) zustehen, dessen Geltendmachung objektiv eilbedürftig ist (Verfügungsgrund). Beides muss zunächst nicht bewiesen, sondern lediglich glaubhaft gemacht werden. Dies geschieht oft durch eidesstattliche Versicherungen von Mitgliedern des Betriebsrats über Tatsachen, die sie erfahren haben. Teilweise kann der Betriebsrat bereits durch die Ankündigung, den Weg des einstweiligen Rechtsschutzes beschreiten zu wollen, einigen Druck auf den Arbeitgeber ausüben und so bereits zum Ziel gelangen.

Praktisch bedeutsam wird die einstweilige Verfügung häufig, wenn der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats missachtet, vor allem solche des § 87 BetrVG.³ Angenommen, der Arbeitgeber installiert ohne Beteiligung des Betriebsrats eine Personalschleuse, um mittels eines biometrischen Kontrollsystems eine Zugangskontrolle zum Betrieb durchzuführen.⁴ In diesem Fall kann eine einstweilige Verfügung ein geeignetes Mittel sein, um den Arbeitgeber zu veranlassen, dies zu unterlassen oder die Zugangskontrolle wieder zu beseitigen. Auch im Falle der kurzfristigen Anordnung von Sonntagsarbeit durch den Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrats kommt eine einstweilige Verfügung in Betracht.⁵

Beschluss zur Beauftragung eines Rechtsanwalts

Nur wenn der Betriebsrat einen ordnungsgemäßen Beschluss fasst, kann der Antrag beim Arbeitsgericht zulässig sein.⁶

FORMULIERUNGSBEISPIEL

Ein Beschluss zur Beauftragung

kann lauten: »Der Betriebsrat beschließt, ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einzuleiten mit dem Ziel, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Einführung eines Kameraüberwachungssystems in den Betriebsräumen zu unterlassen.

Der Betriebsrat beschließt ferner, mit der anwaltlichen Vertretung in dem zuvor genannten Verfahren Herrn Rechtsanwalt/ Frau Rechtsanwältin/die Anwaltskanzlei ... (Name, Anschrift), zu beauftragen.«

Zudem sollte der Beschluss die Feststellung der Beschlussfähigkeit, das Abstimmungsergebnis, das Datum und den Ort sowie die Unterschrift des Schriftführers sowie zusätzlich möglichst auch die des Betriebsratsvorsitzenden enthalten.⁷

Gut vorbereitet, den Gang wagen

Es ist für Betriebsräte von großer Wichtigkeit, die Mittel zur Durchsetzung ihrer Interessen zu kennen. Dazu gehört das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren. Zumeist wird es ratsam sein, bereits in die Vorbereitung eines solchen Verfahrens den Sachverstand der Gewerkschaft oder eines Rechtsanwalts hinzuzuziehen. Auch im Eifer des Gefechts sollte auf eine ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats auf keinen Fall verzichtet werden. Die Kosten des Verfahrens trägt regelmäßig der Arbeitgeber ◀



Ralf Heidemann, Fachanwalt für
Arbeitsrecht und Betriebswirt
(VWA) bei CNH-Anwälte in Essen.
www.CNH-Anwaelte.de



Fabian Bünnemann,
Rechtsreferendar in Bochum.
www.BR-Anwaelte.de/Essen

³ Zum allgemeinen Unterlassungsanspruch siehe DKKW-Klebe, Version 11.0, 2014, § 87 BetrVG, Rdnr. 392.

⁴ BAG NZA 2004, 556.

⁵ ArbG Offenbach, AiB 2/2014, S. 72 – 73.

⁶ Ein vollständiges Musterschreiben findet sich in Eberhard/Engelbert/Haedge, Musterschreiben für den Betriebsrat, BUND-Verlag 2015, S. 72.

⁷ Zur ordnungsgemäßen Vorbereitung eines Beschlusses siehe auch Jürgen Markowski, AiB 03/2015, 51 – 52.