

Keine sofortige Beschwerde gegen Besetzung der Einigungsstelle

§ 100 ArbGG

*Gegen einen landesarbeitsgerichtlichen Beschluss, durch den über die Besetzung der Einigungsstelle im Sinne von § 100 ArbGG entschieden wurde, ist keine sofortige Beschwerde nach § 92b ArbGG gegeben.
(Leitsatz des Gerichts)*

BAG 11.8.2021 – 1 AZB 24/21, Beck RS 2021, 28973

Sachverhalt

Die Beteiligten stritten über die Einrichtung, der Person des Vorsitzenden und die Zahl der jeweiligen Beisitzer einer Einigungsstelle. Ausgangspunkt des Streits war eine bestehende Betriebsvereinbarung „Arbeits-sicherheit- und Gesundheitsschutz“ sowie ein seitens des Arbeitgebers gewünschtes Konzept. Der Betriebsrat lehnte die seitens des Arbeitgebers gewünschte Nutzung der untersten Regalebene ab, ohne weitere Verhandlungen führen zu wollen. Der Arbeitgeber wertete das Verhalten des Betriebsrats als ernsthafte Verweigerung der Verhandlungsbereitschaft und leitete das vorliegende Bestellungsverfahren ein. Das Arbeitsgericht Darmstadt und das Hessische Landesarbeitsgericht haben den Anträgen des Arbeitgebers auf Einsetzung einer Einigungsstelle entsprochen.

Entscheidungsgründe

Die gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 9.2.2021 gerichtete sofortige Beschwerde des Betriebsrats ist unzulässig; sie ist nach § 100 Abs. 2 S. 4 ArbGG unstatthaft. Nach § 100 Abs. 2 S. 4 ArbGG findet gegen eine Entscheidung eines Landesarbeitsgerichts zur Einsetzung einer Einigungsstelle kein Rechtsmittel statt, auch keine sofortige Beschwerde nach § 92b ArbGG. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zeigt der rechtssystematische Gesamtzusammenhang, dass sich § 100 Abs. 2 S. 4 ArbGG auch auf sofortige Beschwerden im Sinne von § 92b ArbGG erstreckt. Mit dem besonderen Beschlussverfahren nach § 100 ArbGG zur Einsetzung einer Einigungsstelle soll sichergestellt werden, dass die Betriebsparteien schnellstmöglich die Gelegenheit erhalten, in den Fällen, in denen sie zu keiner Einigung gelangen, eine solche mit Hilfe der Einigungsstelle zu erzielen. Dieser mit § 100 ArbGG verfolgte Zweck wird jedoch verfehlt, wenn trotz der Regelung in § 100 Abs. 2 S. 4 ArbGG eine Beschwerdemöglichkeit bestehen würde.

Bedeutung für die Praxis

Betriebsräte haben nach § 87 Abs. 1 BetrVG umfangreiche Mitbestimmungsrechte, die sie initiativ gegenüber ihren Arbeitgebern einfordern können. So können sie beispielsweise den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, zur Einführung einer bestimmten Software oder – wie die jüngste Vergangenheit immer wieder gezeigt hat – zur Einführung von Kurzarbeit einfordern. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf konkrete inhaltliche Regelungen einigen, entscheidet nach § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle besteht nach § 76 Abs. 2 BetrVG aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die von Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird. Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts über die konkrete Person des Vorsitzenden beziehungsweise die Zahl der Beisitzer ist zwar nach § 100 Abs. 2 ArbGG die Beschwerde an das Landesarbeitsgericht möglich; weitere Rechtsmittel sind nach § 100 Abs. 2 S. 4 ArbGG aber ausgeschlossen.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit dieser Entscheidung klargestellt, dass auch eine sofortige Beschwerde nach § 92b ArbGG ausgeschlossen ist. Die Entscheidung eines Landesarbeitsgerichts über die Person des Vorsitzenden beziehungsweise die Zahl der Besitzer ist sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Betriebsrat hinzunehmen und nicht weiter überprüf- beziehungsweise angreifbar. Beabsichtigt ein Betriebsrat das Einigungsstellenverfahren hinauszuzögern und mit den Gerichtsverfahren „auf Zeit zu spielen“, wird das nur noch bis zur Entscheidung des Landesarbeitsgerichts möglich

sein. Durch diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts wird klargestellt, dass ein weiteres Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht offensichtlich aussichtslos ist, was zur Folge hat, dass ein Arbeitgeber die Kosten für ein solches Verfahren vor dem Bundesarbeitsge-

richt, insbesondere die Rechtsanwaltskosten des Betriebsrats, nicht zu tragen hat.

*Javier Davila Cano,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Essen*