

- Beglaubigte Abschrift -



Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Im Namen des Volkes

Beschluss

3 TaBV 65/20
10 BV 2/20 ArbG Hannover

Verkündet am: 11.12.2020

_____, Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

Betriebsrat der _____, an ihrem Standort _____, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden _____

– Antragsteller und Beteiligter zu 1 und Beschwerdeführer –

Verfahrensbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Dr. Kluge | Fischer-Lange, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

_____, vertreten durch die Geschäftsführer, _____

– Beteiligte zu 2 –

Verfahrensbevollmächtigte:
Rechtsanwälte _____

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Anhörung vom 11. Dezember 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht _____ beschlossen:

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Hannover vom 29.09.2020 (A. 10 BV 2/20) abgeändert:

Zum Vorsitzenden der Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „Festlegung der Arbeitszeiten für den gesamten Betrieb mit Ausnahme des Bereichs HUB Office“ wird der Richter am Arbeitsgerichts _____ bestellt.

Die Zahl der Beisitzer wird auf 3 pro Seite festgesetzt.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Einsetzung einer Einigungsstelle.

Die Beteiligte zu 2) betreibt ein Unternehmen aus dem Bereich Transport und Logistik mit bundesweiten Standorten. In Langenhagen führt sie einen Betrieb mit 300 Arbeitnehmern in 11 Abteilungen. In der Abteilung [REDACTED] sind 16 Arbeitnehmer beschäftigt.

Der Beteiligte zu 1) ist der am Standort [REDACTED] gebildete Betriebsrat.

Für den Betrieb [REDACTED] trifft eine Betriebsvereinbarung vom 18.07.2007 mit Ergänzung vom 01.05.2010 eine Regelung für die Arbeitszeiten. Diese Betriebsvereinbarungen sind seit längerer Zeit gekündigt und befinden sich in der Nachwirkung.

In einem gerichtlichen Vergleich im März 2020 einigten sich die Beteiligten auf die Einsetzung einer Einigungsstelle zur Regelung der Arbeitszeiten in der Abteilung [REDACTED] unter dem Vorsitz des Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht [REDACTED] (im folgenden Einigungsstelle [REDACTED]). Im Frühjahr bot der Betriebsrat an, den Regelungsgegenstand dieser Einigungsstelle zu erweitern auf den gesamten Betrieb. Dies lehnte die Arbeitgeberin ab. Am 28.05.2020 tagte diese Einigungsstelle zum ersten Mal.

Mit Schreiben vom 09.07.2020 übersandte der Betriebsrat an die Arbeitgeberin einen Entwurf einer Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeiten mit Ausnahme der Abteilung [REDACTED] [REDACTED] und machte Terminvorschläge zur Verhandlung. Die Beteiligten einigten sich hierfür auf den 24.08.2020.

In dem zweiten Verhandlungstermin der Einigungsstelle [REDACTED] am 12.08.2020 konnte keine einvernehmliche Regelung erzielt werden. Insbesondere lehnte der Betriebsrat die von der Arbeitgeberin gewünschte Eilfallregelung ab. Sodann verständigten sich die Teilnehmer darauf, dass der Vorsitzende den Beteiligten einen Vorschlag für eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeiten im [REDACTED] bis zum 25.09.2020 unterbreitet und am 19.10.2020 die Beratungen fortgesetzt werden sollten. Die Arbeitgeberin schlug dem Betriebsrat daraufhin vor, den Vorschlag des Einigungsstellenvorsitzenden abzuwarten, bevor weiter über die Arbeitszeiten in den übrigen Abteilungen beraten werden sollte. Der Betriebsrat hielt am Termin des 24.08.2020 fest und die Arbeitgeberin übersendete nunmehr ihrerseits an den Betriebsrat einen Entwurf einer Betriebsvereinbarung für den Standort Langenhagen ohne [REDACTED]. Am 24.08.2020 konnte hierzu eine Einigung zwischen den Parteien nicht hergestellt werden.

Der Betriebsrat beschloss am 28.08.2020 eine Einigungsstelle anzurufen unter Vorsitz des Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht [REDACTED] mit jeweils drei Beisitzern. Nachdem die Arbeitgeberin darauf verwiesen hatte, dass ihrer Meinung nach die Verhandlungen nicht als gescheitert angesehen werden könnten, beschloss der Betriebsrat am 14.09.2020, das Arbeitsgericht anzurufen. Dass drei Beisitzer an einer einzusetzenden Einigungsstelle teilnehmen sollen, ist zwischen den Beteiligten unstrittig.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, weitere innerbetriebliche Verhandlungen machten keinen Sinn, denn die Streitfragen aus der Einigungsstelle stellten sich für den gesamten Betrieb.

Der Betriebsrat hat beantragt,

- 1. Zum Vorsitzenden der Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „Festlegung der Arbeitszeiten für den gesamten Betrieb mit Ausnahme des Bereichs [REDACTED]“ wird der Vorsitzende Richter am Landesarbeitsgericht [REDACTED] bestellt.**
- 2. Die Zahl der Beisitzer wird auf drei pro Seite festgelegt.**

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, es habe keinen ernsthaften Versuch des Betriebsrats zu einer außergerichtlichen Einigung gegeben. Insbesondere liege kein ernsthafter Wille zur Einigung vor. Es hätte zumindest der angekündigte Entwurf des Einigungsstellenvorsitzenden [REDACTED] - [REDACTED] abgewartet werden müssen.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 29.09.2020 die Anträge des Betriebsrats abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, es fehle am erforderlichen Rechtsschutzinteresse. Wegen der genauen Einzelheiten der Begründung wird auf Ziff. II des Beschlusses (dort Seite 2 f, Bl. 53 f d. A.) Bezug genommen.

Gegen diesen Beschluss, der dem Betriebsrat am 30.09.2020 zugestellt worden ist, hat dieser am 13.10.2020 beim Landesarbeitsgericht Beschwerde eingelegt und diese gleichzeitig begründet. Dem liegt der Beschluss des Betriebsrats vom 05.10.2020 zugrunde, für dessen Einzelheiten auf die Anlage zum Schriftsatz des Betriebsrates vom 26.11.2020 (Bl. 99 der Akte) Bezug genommen wird.

Seit dem 01.10.2020 liegt ein Vorschlag des Vorsitzenden der Einigungsstelle [REDACTED] vor. Am 12.10.2020 hat der Betriebsrat mitgeteilt, dass er dem Vorschlag wegen der dort enthaltenen Eilfallregelung nicht zustimmen könne.

Der Betriebsrat vertritt weiterhin die Auffassung, es hätten ausreichende außergerichtliche Verhandlungen vor Anrufung der Einigungsstelle stattgefunden. Es reiche, dass eine Partei einen Vorschlag einreiche und die andere diesen ablehne.

Mit Schriftsatz vom 26.11.2020, bei Gericht am 01.12.2020 eingegangen, hat der Betriebsrat nunmehr verlangt, den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] zum Einigungsstellenvorsitzenden im vorliegenden Verfahren zu bestellen. Mit Schriftsatz vom 10.12.2020 hat der Betriebsrat hierzu ausgeführt, es bestehe kein Vertrauen des Betriebsrates dahingehend, dass es Herrn [REDACTED] gelingen werde, die Betriebsparteien zu einer Einigung hinsichtlich der Regelung der Arbeitszeiten für das [REDACTED] zu bringen. Der Betriebsrat habe sich während des gesamten Einigungsstellenverfahrens gegen eine Eilfallregelung ausgesprochen, wenn die Mitbestimmung des Betriebsrates nicht gewährleistet sei. Darauf habe der Einigungsstellenvorsitzende nicht ausreichend Rücksicht genommen. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird auf den Inhalt dieses Schriftsatzes (Bl. 110 ff. d. A.) ausdrücklich Bezug genommen.

Die Arbeitgeberin hat mit Schriftsatz vom 09.12.2020 mitgeteilt, dass sie inzwischen damit einverstanden sei, die bisherige Einigungsstelle – wie ursprünglich vom Betriebsrat gewünscht – dahingehend zu erweitern, dass sie nun auch die Festlegung der Arbeitszeiten für den gesamten Betrieb regeln solle.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Hannover vom 29.09.2020, Az. 10 BV 2/20, abzuändern und:

- 1. zum Vorsitzenden der Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „Festlegung der Arbeitszeiten für den gesamten Betrieb mit Ausnahme des Bereichs [REDACTED]“ den Richter am Arbeitsgericht Braunschweig Dr. [REDACTED] zu bestellen,**
- 2. die Zahl der Beisitzer auf drei pro Seite festzusetzen.**

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie ist der Auffassung, es bestehe keine Veranlassung, einen neuen Vorsitzenden für die Einigungsstelle auszuwählen. Herr [REDACTED] habe sich schon aufgrund der drei Einigungsstellensitzungen intensiv eingearbeitet. Das Finden einer Lösung einer einheitlichen Betriebsvereinbarung Arbeitszeit für den gesamten Betrieb werde erschwert, wenn verschiedene Abteilungen in verschiedenen Einigungsstellen behandelt würden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vortrags der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle der mündlichen Anhörungen Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde ist zulässig und begründet.

1.

a)

Die Beschwerde ist statthaft und form- sowie fristgerecht eingelegt worden (§ 100 Abs. 2 ArbGG).

b)

Bei der Änderung des Antrags durch den Betriebsrat im Beschwerdeverfahren im Hinblick auf die Person des Vorsitzenden der Einigungsstelle handelt es sich um keine Antragsänderung im formellen Sinne. Denn bei der Benennung einer bestimmten Person für den Vorsitz handelt es sich um für das Gericht lediglich unverbindliche Vorschläge (vgl Germanmann/Matthes/Prütting-Schlewing 9. Aufl. 2017 § 100 ArbGG Rn. 15 mwN).

2.

Die Beschwerde ist auch begründet.

a)

Dem vorliegenden Verfahren liegt ein wirksamer Beschluss des Betriebsrates zugrunde. Auf die Rüge der Beteiligten zu 2) hat der Antragsteller den entsprechenden Beschluss vom 05.10.2020 zu den Akten gereicht. Eine ordnungsgemäße Beschlussfassung wird von der Antragstellerin nicht gerügt.

b)

Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig. Insbesondere besteht das erforderliche Rechtschutzinteresse. Für die Bildung einer Einigungsstelle nach § 100 ArbGG fehlt das Rechtschutzinteresse, wenn die Betriebsparteien in einer beteiligungspflichtigen Angelegenheit nicht den nach § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vorgesehenen Versuch einer gütlichen Einigung unternommen, sondern sofort die Einigungsstelle angerufen haben. Ein Rechtschutzinteresse besteht nur, wenn der Antragsteller geltend macht, dass entweder die Gegenseite Verhandlungen über das Regelungsverlangen ausdrücklich oder konkludent verweigert hat oder mit Verständigungswillen geführte Verhandlungen gescheitert sind (vgl. BAG 18.03.2015 – 7 ABR 4/13 – Rn. 17 mwN.).

Diese Voraussetzung liegt hier vor, denn die mit Verständigungswillen geführten Verhandlungen sind gescheitert. Wann von einem solchen Scheitern auszugehen ist, ergibt sich durch Auslegung des § 100 ArbGG. Dieser hat den Zweck, bei Auftreten von Meinungsverschiedenheiten in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit möglichst rasch eine formal funktionsfähige Einigungsstelle zur Verfügung zu stellen (vgl. Germelmann/Matthes/Prütting-Schlewing 9. Aufl. 2017 § 100 ArbGG Rn. 16).

Gemessen an diesen Grundsätzen, waren die Verhandlungen der Beteiligten gescheitert. Sowohl der Betriebsrat, als auch die Arbeitgeberin hatten gegenläufige Betriebsvereinbarungen vorgeschlagen. Eine Einigung konnte nicht erzielt werden. Dass in einer Einigungsstelle für eine andere Abteilung Arbeitszeiten verhandelt wurden und der Vorsitzende dort einen Vorschlag für eine Regelung vorlegen wollte, ändert nichts daran, dass für die Arbeitszeit in den anderen Betriebsabteilungen die Verhandlungen gescheitert waren. Ob es sinnvoll gewesen wäre, die Einigungsstelle von vornherein auf die Arbeitszeit für den gesamten Betrieb zu erstrecken oder den Vorschlag des Einigungsstellenvorsitzenden für eine Betriebsabteilung abzuwarten, ist somit unerheblich.

c)

Auf Antrag des Antragstellers war gemäß §§ 76 Abs. 2, 5, 87 Abs. 1 Ziff. 2, Abs. 2 BetrVG eine Einigungsstelle einzurichten. Denn die Einigungsstelle ist nicht offensichtlich unzuständig für die Regelung der Arbeitszeit im Betrieb der Arbeitgeberin, § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG. Dies ist zwischen den Beteiligten auch unstreitig.

d)

Nach § 76 Abs. 2 Satz 2 BetrVG bestellt das Arbeitsgericht die Person des Vorsitzenden, wenn eine Einigung darüber unter den Betriebsparteien nicht zustande kommt. Bei der Bestellung des Vorsitzenden der Einigungsstelle ist das Arbeitsgericht zunächst an die Anträge der Beteiligten gebunden. Vorliegend bestand zunächst kein Streit der Beteiligten über die Person des Einigungsstellenvorsitzenden. Im Beschwerdeverfahren hat der Betriebsrat sodann mitgeteilt,

er habe das Vertrauen in den von ihm ursprünglich vorgeschlagenen Vorsitzenden im vorliegenden Verfahren verloren und daraufhin beantragt, einen anderen Vorsitzenden zu bestellen. Dieser Anregung konnte nachgekommen werden.

aa) Nach § 76 Abs. 2 Satz 1 BetrVG muss ein unparteiischer Vorsitzender bestellt werden. Der Einigungsstellenvorsitzende muss die Gewähr für eine neutrale Verhandlungsführung und Entscheidungsfindung bieten. Dies setzt ein diesbezügliches Vertrauen beider Betriebspartner voraus. Soweit gegen eine in Aussicht genommene Person von einem Beteiligten nachvollziehbare oder stichhaltige Gründe für das Fehlen der Unparteilichkeit vorgebracht werden, darf diese Person nicht bestellt werden. Darauf, ob diese Bedenken tatsächlich begründet sind, kommt es nicht an (Germelmann/Matthes/Prütting-Schlewing § 100 ArbGG Rn. 24).

Hier wendet der Betriebsrat gegen den von ihm ursprünglich selbst vorgeschlagenen und nunmehr von der Arbeitgeberin favorisierten Kandidaten ein, ihm fehle aufgrund seiner Tätigkeit als Vorsitzender einer die Regelung der Arbeitszeit in einer Abteilung des Betriebs des Arbeitgebers betreffenden Einigungsstelle hinreichendes Vertrauen. Dies ist ein regelmäßig zu akzeptierender Einwand. Auch wenn derartige Vorbehalte tatsächlich einer Grundlage entbehren sollten, belasten sie das Einigungsstellenverfahren von vornherein, falls der abgelehnte Vorsitzende gleichwohl bestellt würde. Der Zweck, Meinungsverschiedenheiten der Parteien beizulegen, legt es daher nahe, derartige Vorbehalte im Rahmen des Möglichen zu akzeptieren, solange sie die Grenze des Rechtsmissbrauchs nicht überschreiten (vgl. LAG Hessen 20.05.2008 – 4 TaBV 97/08 – Rn. 26).

bb) Vorliegend besteht kein Anhaltspunkt für eine rechtsmissbräuchliche Ablehnung des vom Betriebsrat ursprünglich selbst vorgeschlagenen Einigungsstellenvorsitzenden.

Allein der von der Arbeitgeberin vorgetragene Umstand, dass dieser sich möglicherweise etwas länger einarbeiten müsse, als der Vorsitzende der Einigungsstelle ■■■■■, kann den Vorwurf des Rechtsmissbrauchs nicht begründen. Rechtsmissbräuchlich könnte es sein, wenn der Betriebsrat lediglich um die Kosten des Verfahrens zu erhöhen, einen Einigungsstellenvorsitzenden ablehnt. Anhaltspunkte hierfür sind jedoch nicht ersichtlich. Denn ursprünglich entsprach es dem eigenen Vorschlag des Betriebsrats, den Regelungsgegenstand der Einigungsstelle ■■■■■ auf alle Abteilungen zu erweitern und so - möglicherweise kostensparend - eine betriebsweite Regelung zu erzielen. Erst aufgrund der Verhandlungen in der Einigungsstelle und der Auseinandersetzung mit der Verhandlungsführung des Einigungsstellenvorsitzenden hat der Betriebsrat für die nun einzusetzende Einigungsstelle das Vertrauen in den sogar von ihm ursprünglich selbst benannten Vorsitzenden verloren.

Auch der Vortrag der Arbeitgeberin, es sei sinnvoll, eine Regelung für die Arbeitszeit für den gesamten Betrieb nur einem Einigungsstellenvorsitzenden zur Verhandlung zu übertragen, kann ebenso wenig den Vorwurf des Rechtsmissbrauchs begründen. Dass es ausgeschlossen ist, zwei verschiedene Betriebsvereinbarungen für die Arbeitszeit getrennt nach ■■■■■ und übrigen Abteilungen abzuschließen, ist weder vorgetragen worden, noch ersichtlich. Ein rechtsmissbräuchliches Ansinnen des Betriebsrats ist somit nicht ersichtlich. Im Übrigen spricht nichts dagegen, dass die Arbeitgeberin eine etwaige Betriebsvereinbarung für die Abteilung ■■■■■ - ■■■■■ in die Verhandlungen der hier einzusetzenden Einigungsstelle einbringt, sodass die Einigungsstelle die Regelung zur Kenntnis nehmen und bewerten kann.

cc) Gegen den nunmehr vom Betriebsrat vorgeschlagenen Einigungsstellenvorsitzenden hat die Arbeitgeberin selbst keine Einwände erhoben. Als Richter am Arbeitsgericht bietet er aufgrund seiner beruflichen Erfahrungen die erforderliche Sach- und Rechtskunde. Es entspricht

daher pflichtgemäßem Ermessen, den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] mit dem Vorsitz der Einigungsstelle zu betrauen.

e)

Die Anzahl der Beisitzer war auf drei festzusetzen. Regelmäßig kann zwar davon ausgegangen werden, dass eine Bestellung von zwei Beisitzern pro Seite angemessen ist. Vorliegend haben die Parteien jedoch auch für die Einigungsstelle [REDACTED] 3 Beisitzer für erforderlich gehalten. Da auch die Arbeitgeberin in der mündlichen Anhörung der Beteiligten ausdrücklich mitgeteilt hat, dass über die Anzahl von drei Beisitzern für die möglicherweise hier einzusetzende Einigungsstelle kein Streit bestehe, war das Gericht gehalten, entsprechend zu verfahren.

3.

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben, § 100 Abs. 2 Satz 4 ArbGG.

[REDACTED]

Beglaubigt
Hannover, 17.12.2020

[REDACTED]

Gerichtssekretärin
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle