

Wenn sich der Weg in die Einigungsstelle oder zum Arbeitsgericht nicht vermeiden lässt – Tipps und Handlungs- empfehlungen

Ralf Heidemann

Inhalt

1	Die Einigungsstelle.	3
2	Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren	8
3	Beschlüsse des Betriebsrats	8
	Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung.	9

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Wenn sich der Weg in die Einigungsstelle oder zum Arbeitsgericht nicht vermeiden lässt – Tipps und Handlungsempfehlungen

Ralf Heidemann

Ralf Heidemann arbeitet als Fachanwalt für Arbeitsrecht und ist ausgebildeter Dipl.-Betriebswirt (VWA). Er war Jugend- und Auszubildendenvertreter in einem Unternehmen der Energiebranche. Die von ihm mitgegründete Fachkanzlei für Arbeitsrecht CNH-Anwälte in Essen berät ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebsräte.

(www.cnh-anwaelte.de/)

Copyright 2013 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Stand: November 2013

Online-Publikation, download unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) geben vor, auf welchem Wege Arbeitnehmer und Betriebsräte ihre Rechte geltend machen können, wenn es zu Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber kommt. Während Arbeitnehmern außerhalb des Betriebs nur der Gang zu den Arbeitsgerichten bleibt, stehen Betriebsräten sowohl das Einigungsstellenverfahren (§ 76 BetrVG) als auch der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten (§ 2a ArbGG) zur Seite. Was jedoch nicht im Gesetz steht, ist wie der Betriebsrat erfolgreich Einigungsstellen- und Gerichtsverfahren vorbereitet und bestreitet. Der nachfolgende Beitrag soll einen kurzen Überblick geben, worauf Betriebsräte achten sollten, um dabei möglichst effizient ihre Rechte und Interessen durchzusetzen.

1 Die Einigungsstelle

1.1 Erzwingbare und freiwillige Mitbestimmung

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht an bestimmten Stellen vor, dass Meinungsverschiedenheiten, die nicht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gelöst werden können, verbindlich durch die Einigungsstelle entschieden werden. Es handelt sich dabei um so genannte erzwingbare Mitbestimmungsrechte. So ordnet § 87 Abs. 2 BetrVG an, dass die Einigungsstelle verbindlich entscheidet, wenn eine Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über eine Angelegenheit nach § 87 Abs. 1 BetrVG, beispielsweise über die Anordnung von Überstunden oder die Einführung von Kurzarbeit, nicht zustande kommt. In den Fällen, in denen das Betriebsverfassungsgesetz bei Meinungsverschiedenheiten keine Entscheidung der Einigungsstelle vorsieht, kann eine Einigungsstelle freiwillig errichtet werden; die Betriebsparteien können hierzu aber nicht verpflichtet werden.

Dies führt dazu, dass der Betriebsrat sich bei Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber zunächst klar darüber werden muss, ob ein zwingendes Mitbestimmungsrecht betroffen ist oder nicht. Ist dies der Fall, kann der Betriebsrat aggressiver und härter verhandeln; er kann mit der Durchführung des Einigungsstellenverfahrens drohen, das mit nicht unerheblichen Kosten für den Arbeitgeber verbunden ist. Arbeitgeber lassen sich erfahrungsgemäß eher zu einer Einigung mit dem Betriebsrat motivieren, wenn sie durch die Einigung Kosten sparen können. Bei Meinungsverschiedenheiten, für die das Gesetz keine Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens vorsieht, empfehlen sich – wegen der fehlenden Druckmittel – keine aggressiven Verhandlungen. Hier sollte der Betriebsrat von vornherein über so genannte Tauschgeschäfte nachdenken. Das bedeutet: Der Betriebsrat bietet dem Arbeitgeber an, ihm im Fall der Einigung etwas zuzugestehen, wozu der Betriebsrat nicht verpflichtet wäre. Betriebsräte sollten vor Aufnahme von Gesprächen bzw. Verhandlungen gründlich prüfen, ob zwingende Mitbestimmungsrechte betroffen sind.

1.2 Das Scheitern der Verhandlungen

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht zwar vor, dass Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in der Einigungsstelle entschieden und gelöst werden können. Es ordnet aber zugleich an, dass die Betriebsparteien zunächst versuchen müssen, den Streit selbst beizulegen. Dies führt dazu, dass die Einigungsstelle nicht direkt angerufen werden darf. Betriebsrat und Arbeitgeber müssen zunächst mit dem ernsthaften Willen zur Problemlösung verhandeln. Erst wenn solche ernsthaften Verhandlungen gescheitert sind oder sich eine Betriebspartei Gesprächen widersetzt, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Eine Vorgabe, wie viele, wie oft und wie lange (Stunden oder gar Tage) die Betriebsparteien verhandelt haben müssen, gibt es nicht. Allgemein gilt: Jede Seite muss ihre Argumente vorbrin-

gen; die Gegenseite muss sich mit diesen Argumenten ernsthaft auseinandersetzen. Bereits in diesem Stadium kann die Partei, die kein Interesse an einer Einigung hat, die Verhandlungen und damit das Ergebnis in die Länge ziehen, indem sie auf weitere Verhandlungsrunden und Vertagungen besteht. Will der Betriebsrat hier nicht „hingehalten werden“, sollte er dem Arbeitgeber eine Frist zur Reaktion und Verhandlung setzen. Das Scheitern der Verhandlungen zu erklären, ist auf Seiten des Betriebsrats in diesem Fall der letzte notwendige Schritt, um die Verhandlungen voranzubringen. In der Praxis kommt es vor, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat – wenn dieser das Scheitern der Verhandlungen erklärt – vor der Belegschaft den „schwarzen Peter“ zuschieben möchte. Regelmäßig wird dem Betriebsrat vorgeworfen, nicht verhandeln zu wollen, gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu verstößen oder unnötige Kosten zu verursachen. Dann darf der Betriebsrat nicht nur keine Angst haben, das Scheitern der Verhandlungen zu erklären. Er muss es sogar tun, wenn er merkt, dass der Arbeitgeber lediglich auf Zeit spielt. Agiert der Betriebsrat in einer solchen Situation nicht, riskiert er unter Umständen zum einen, die eigenen Rechte und Interessen nicht durchzusetzen, und zum anderen, dass der Arbeitgeber sein Vorgehen in Zukunft wiederholt und der Betriebsrat als schwacher Verhandlungspartner „abgestempelt“ wird.

1.3 Dauereinigungsstelle oder Bildung bei Bedarf?

Nach § 76 Abs. 1 S. 2 BetrVG kann durch Betriebsvereinbarung eine ständige Einigungsstelle errichtet werden. Das bedeutet, dass Betriebsrat und Arbeitgeber sich für einen bestimmten Zeitraum auf eine bestimmte Vorsitzende bzw. einen bestimmten Vorsitzenden der Einigungsstelle, auf eine bestimmte Zahl von Einigungsstellenmitgliedern und auf die Personen der Beisitzer einigen können. In dieser Zusammensetzung soll die Einigungsstelle für alle zukünftig auftretenden Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber verbindlich entscheiden können. Vorteil einer so genannten Dauereinigungsstelle kann sein, dass diese bei Streitigkeiten schneller zur Tat schreiten kann, als wenn die Betriebsparteien sich zunächst auf einen Vorsitzenden sowie auf die Zahl und Personen der Beisitzer einigen müssen. Allerdings sind in Urlaubszeiten oft nicht alle Mitglieder verfügbar. Die Bestellung von Ersatzmitgliedern wird empfohlen, auch für den Vorsitzenden. Dennoch kommen Dauereinigungsstellen in der Praxis kaum vor. Einigungsstellen sollen mit Personen besetzt sein, die möglichst viel von dem konkreten Problem verstehen. Außerdem kann je nach Umfang und Schwierigkeit der Streitigkeit, eine unterschiedliche Zahl an Beisitzern erforderlich sein. Dies ist jedoch mit einer Dauereinigungsstelle nicht gewährleistet, da man für einen bestimmten Zeitraum pauschal eine bestimmte Zusammensetzung festlegt. Mit einer Dauereinigungsstelle lässt sich vielleicht etwas Zeit am Anfang sparen. Es wird jedoch riskiert, wegen fehlender Fachkenntnisse und Erfahrung der Einigungsstellenmitglieder das Verfahren auf diese Weise in die Länge zu ziehen. Auch besteht die Gefahr, das Problem wegen mangelnden Sachverständnisses nicht bestmöglich zu lösen.

1.4 Zusammensetzung der Einigungsstelle

Nach § 76 Abs. 2 BetrVG besteht die Einigungsstelle aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die jeweils vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen.

Über die konkrete Zahl der Beisitzer sagt das Gesetz hingegen nichts. Die Festlegung der Zahl der Beisitzer hängt von den Umständen des Einzelfalls, insbesondere der Schwierigkeit und Bedeutung der anstehenden Streitfrage ab. Einigungsstellen bestehen in der Praxis bei „durchschnittlich schwierigen“ Streitigkeiten aus jeweils zwei Beisitzern. Sinnvollerweise entsendet der Betriebsrat einen rechtlichen Berater (Rechtsanwalt oder gewerkschaftlichen

Rechtsschutzsekretär) und das Betriebsratsmitglied, das sich inhaltlich am besten mit der zu regelnden Thematik auskennt, als Beisitzer in die Einigungsstelle. Ein Arbeitsrechtler verfügt über das nötige juristische Fachwissen und kann auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber, gegebenenfalls seinen Anwälten und dem Vorsitzenden verhandeln. Es empfiehlt sich für den Betriebsrat zunächst zu prüfen, wie viele Beisitzer für ihn sinnvoll sind, bevor anschließend festgelegt wird, wie viele zwingend erforderlich sind. So ist es grundsätzlich wünschenswert, wenn zumindest zwei Betriebsratsmitglieder die Interessen des Betriebsrats vertreten. Ratsam ist es, ein erfahrenes Betriebsratsmitglied (oft der bzw. die Betriebsratsvorsitzende) und das thematisch kompetenteste Betriebsratsmitglied in die Einigungsstelle zu entsenden.

Hinsichtlich der Person der bzw. des Vorsitzenden hat sich in der Praxis bewährt, sich auf Richterinnen oder Richter an Arbeitsgerichten als unparteiische Vorsitzende zu einigen. Obwohl das keine zwingende Vorgabe ist, sollte hiervon nicht abgewichen werden. Bevor der Betriebsrat eine bestimmte neutrale Person vorschlägt oder sich schon mit dem Arbeitgeber auf eine Person nach dessen Wahl einigt, empfiehlt es sich für ihn, Rücksprache mit der eigenen anwaltlichen oder gewerkschaftlichen Vertretung zu halten. Dort kann er sich nach Vorsitzenden erkundigen, die möglichst viel Erfahrung und Fachwissen hinsichtlich der zu regelnden Angelegenheit haben. Auch sollten die Einigungsstellenvorsitzenden möglichst aus der Region kommen. Allerdings darf nur ein Richter oder eine Richterin zum bzw. zur Vorsitzenden der Einigungsstelle bestellt werden, wenn aufgrund der Geschäftsverteilung der Arbeitsgerichte ausgeschlossen ist, dass er bzw. sie mit der Überprüfung, der Auslegung oder der Anwendung des Spruchs der Einigungsstelle befasst wird.

1.5 Vorgehensweise

Will der Betriebsrat den Abschluss einer grundsätzlich erzwingbaren Betriebsvereinbarung erreichen und sind die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gescheitert, wird folgende Vorgehensweise empfohlen:

Intern sollte der Betriebsrat zunächst beraten und entscheiden, wer als Beisitzer in der Einigungsstelle tätig werden soll und wer den Vorsitz der Einigungsstelle übernehmen soll. Insoweit sollte sich der Betriebsrat nach mehreren geeigneten Einigungsstellenvorsitzenden erkundigen, da es durchaus sein kann, dass der Arbeitgeber mit einem oder mehreren Kandidaten, die der Betriebsrat vorschlägt, nicht einverstanden ist. Den Wunschkandidaten sollte der Betriebsrat oder ein von ihm beauftragter Berater vorher anrufen, um die Bereitschaft zur Durchführung des Einigungsstellenverfahrens zu erfragen. Sobald der Betriebsrat diese Vorarbeiten erledigt hat, ist dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass die Verhandlungen gescheitert sind und deswegen die Einigungsstelle angerufen werden soll. Dem Arbeitgeber sollte der Wunschkandidat als Einigungsstellenvorsitzende/r und die Zahl der Beisitzer vorgeschlagen werden. Hier empfiehlt es sich, dem Arbeitgeber eine Frist zur Erteilung der Zustimmung zu setzen. Ein solches Schreiben kann wie folgt lauten:

Sehr geehrte Herren Geschäftsführer,

nach Auffassung des Betriebsrats sind die Verhandlungen zum Thema „BV Arbeitszeit“ gescheitert. Eine Einigung ließ sich nicht erzielen. Der Betriebsrat hat daher beschlossen, dass die Einigungsstelle zum Thema „BV Arbeitszeit“ angerufen werden soll. Der Betriebsrat schlägt vor, zum Vorsitzenden dieser Einigungsstelle Herrn/Frau A zu bestellen und die Zahl der Beisitzer auf je drei festzusetzen. Bitte lassen Sie uns Ihre Zustimmung zu dieser Einigungsstelle und zu dieser Einigungsstellenbesetzung bis zum wissen. Nach Ablauf der Frist werden wir das gerichtliche Einigungsstellenverfahren einleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Häufig lehnt der Arbeitgeber „aus Prinzip“ den seitens des Betriebsrats ausgewählten Wunschkandidaten für den Einigungsstellenvorsitz ab und schlägt einen Gegenkandidaten vor. Sofern im Vorfeld abgeschätzt werden kann, dass der Arbeitgeber so handelt, empfiehlt es sich, den Wunschkandidaten an die zweite Stelle der internen Vorschlagsliste zu setzen. Lehnt der Arbeitgeber die erste und einzige vom Betriebsrat mitgeteilte Person tatsächlich ab, besteht eine größere Wahrscheinlichkeit, sich letztlich auf den zweiten Vorschlag und damit auf den Wunschkandidaten des Betriebsrats zu einigen. Ob diese Vorgehensweise im Einzelfall erfolgreich ist, lässt sich nur schwer abschätzen. Sie sollte im Vorfeld gut durchdacht werden.

Der Arbeitgeber hat in der Regel mehrere Reaktionsmöglichkeiten. Zunächst könnte er den Vorschlag des Betriebsrats annehmen und das Einigungsstellenverfahren einleiten. Er kann aber auch behaupten, dass die Einigungsstelle nicht zuständig ist, weil kein Fall der erzwingbaren Mitbestimmung betroffen ist, oder dass die Verhandlungen noch nicht gescheitert sind. Er kann sich auf den Standpunkt stellen, dass die Zahl der Beisitzer zu hoch ist oder mitteilen, dass er mit der oder dem vorgeschlagenen Einigungsstellenvorsitzenden nicht einverstanden ist. Schließlich kann der Arbeitgeber die Frist, die der Betriebsrat ihm gesetzt hat, untätig verstreichen lassen.

1.6 Das Einigungsstellenbestellungsverfahren

Um in den oben genannten Fällen nicht zu riskieren, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat faktisch hinhält und das Einigungsstellenverfahren verhindert oder verzögert, hat der Gesetzgeber in § 98 Arbeitsgerichtsgesetz ein Eilverfahren geschaffen, mit dem der Betriebsrat (oder auch der Arbeitgeber) seitens des Arbeitsgerichts die Einigungsstelle einsetzen lassen kann. Das Arbeitsgericht prüft, ob die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist und ob die Zahl der Beisitzer, die der Betriebsrat (oder der Arbeitgeber) fordert, tatsächlich erforderlich ist. Die Flucht in das Einigungsstellenbestellungsverfahren ist ein oft gewähltes Mittel, um die Verhandlungen in der Einigungsstelle und damit das Erzielen eines Ergebnisses insgesamt zu verzögern.

Der häufigste Grund, weshalb ein Einigungsstellenbestellungsverfahren eingeleitet wird, ist, dass sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht auf die Person des Vorsitzenden einigen können. Hier empfiehlt es sich, sich nicht nur auf einen Wunschkandidaten zu versteifen. Der Betriebsrat sollte über eine Liste mit drei bis fünf Einigungsstellenvorsitzenden verfügen, die aus seiner Sicht für das in Streit stehende Thema in Betracht kommen. Denn auch das Arbeitsgericht wird in der mündlichen Verhandlung, die zeitnah nach Eingang des Antrages angesetzt ist, versuchen, eine Einigung unter den Parteien zu erzielen. Ganz pragmatisch wird dort gefragt, ob ein/e andere/r Einigungsstellenvorsitzende/r als A (Vorschlag des Betriebsrats) oder B (Vorschlag des Arbeitgebers) in Betracht kommt.

Bisweilen einigen sich die Betriebsparteien auch beim Arbeitsgericht nicht auf eine Zahl an Beisitzern und einen bestimmten Vorsitzenden. In diesem Fall legt das Arbeitsgericht – sofern es zu dem Schluss kommt, dass die Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig ist – die Zahl der Beisitzer fest und benennt einen Vorsitzenden. In der Regel wird dann eine dritte, gerade nicht von den Parteien vorgeschlagene Person zum Vorsitzenden bestimmt. Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts kann ein Rechtsmittel eingelegt werden, so dass die Angelegenheit erneut vom Landesarbeitsgericht überprüft wird. Insgesamt können zwei Monate vergehen, bis eine rechtskräftige Entscheidung über die Einsetzung der Einigungsstelle gefallen ist. Da in arbeitsgerichtlichen Verfahren der Arbeitgeber stets die Kosten zu tragen hat, muss dieser – wenn er durch die Führung dieses Verfahrens den Betriebsrat hinhalten möchte – zumindest die eigenen und die Anwaltskosten des Betriebsrats übernehmen. Ob und wann es Sinn macht, ein Einigungsstellenbestellungsverfahren als Betriebsrat zu forcieren, sollte im Vorfeld mit den eigenen Beratern besprochen werden.

1.7 Die Verhandlung in der Einigungsstelle

Haben sich Betriebsrat und Arbeitgeber auf einen Vorsitzenden der Einigungsstelle und auf eine Zahl an Beisitzern geeinigt – oder wurde dies seitens des Gerichts angeordnet – kontaktiert in der Regel die Partei den Vorsitzenden der Einigungsstelle, die das Einigungsstellenverfahren eingeleitet hat. Der Vorsitzende bestimmt einen ersten Verhandlungstermin, der in der Regel im Betrieb des Arbeitgebers stattfindet. Es ist sinnvoll, die Einigungsstellensitzung im Betrieb stattfinden zu lassen, da es häufig im Rahmen der Verhandlung erforderlich werden kann, sich bestimmte Arbeitsabläufe im Detail anzusehen und sie dem Einigungsstellenvorsitzenden zu erläutern, Unterlagen für die Einigungsstelle zusammenzustellen oder bestimmte Personen, die im Betrieb tätig sind, als Zeugen zu vernehmen.

Zur Vorbereitung des Termins ist es üblich, dass der Vorsitzende den Beteiligten Auflagen erteilt. Meist hat jede Partei dem Vorsitzenden den Streitgegenstand aus seiner Sicht darzustellen und die jeweiligen Argumente vorzutragen. Bisweilen kommt es vor, dass der Einigungsstellenvorsitzende keine Auflagen zur Vorbereitung des Termins erteilt. Daher empfiehlt es sich, ca. eine Woche vor dem Termin schriftlich zusammenzufassen, worum es bei der Einigungsstelle konkret geht und ihm die Punkte mitzuteilen, auf die es aus Sicht des Betriebsrats ankommt.

In der Verhandlung sorgt der Vorsitzende für die Protokollierung und leitet die Sitzung. Die Sitzungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich in dem Sinne, dass daran außer dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat keine anderen Betriebsangehörigen teilnehmen können. Streng genommen bedeutet dies: Auch die Betriebsratsmitglieder, die nicht als Beisitzer an der Einigungsstelle teilnehmen, können als Partei an der Verhandlung teilnehmen, wenn sie mündlich etwas vortragen möchten. Die Teilnahme weiterer Betriebsratsmitglieder ist nicht zu empfehlen: Zum einen kann der Betriebsrat dem Einigungsstellenvorsitzenden durch schriftliche Stellungnahme im Vorfeld des Termins sämtliche Argumente aller Betriebsratsmitglieder mitteilen; zum anderen kann die Teilnahme weiterer Betriebsratsmitglieder die Verhandlungsführung erschweren, wenn eine größere Anzahl an Personen vor Ort ist, die zum Thema Stellung nehmen wollen. Außerdem kann der Betriebsrat parallel zur Beratung in der Einigungsstelle eine Betriebsratssitzung durchführen oder auf anderem Weg für eine Erreichbarkeit der Betriebsratsmitglieder sorgen, um bei zeitweiser Unterbrechung der Verhandlungen in der Einigungsstelle – auch in Pausen auf eigenen Wunsch – die Betriebsratsmitglieder über den Verlauf zu informieren und von diesen neue Ideen und Argumente zu erhalten.

Um sich im Rahmen der Verhandlungen nicht unnötig unter Druck setzen zu lassen, empfiehlt es sich, direkt zu Beginn der Verhandlung eine Uhrzeit zu bestimmen, zu der man die Verhandlung unterbricht, um sie an einem anderen Tag fortzusetzen. Auf diese Weise wird verhindert, dass bis tief in die Nacht Verhandlungen geführt werden, denen viele aufgrund des langen Tages am Ende nur noch halbherzig folgen können. Zwecklos hingegen ist der Versuch, das Verfahren zu verhindern oder zu verzögern, indem man das Einigungsstellenverfahren boykottiert. Dies könnte dadurch versucht werden, dass man keine Beisitzer entsendet. Dann können allerdings der Vorsitzende und die erschienenen Beisitzer über die Angelegenheit abschließend entscheiden.

Die überwiegende Zahl der Einigungsstellenverfahren endet nicht mit einem streitigen Spruch, sondern mit einem Vergleich – einem Kompromiss zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Vor diesem Hintergrund sollte der Betriebsrat im Vorfeld eines Einigungsstellenverfahrens genau prüfen und intern – gegebenenfalls mit den eigenen gewerkschaftlichen und/oder anwaltlichen Beratern – besprechen, inwieweit er bereit ist, von seinen Forderungen abzuweichen und dem Arbeitgeber entgegenzukommen. Da Einigungsstellenverfahren auch eine gewisse Eigendynamik erfahren können, empfiehlt es sich, dass die Betriebsratsmitglieder, die nicht als Beisitzer an der Einigungsstelle teilnehmen, am Tag der Verhandlung greifbar in der Nähe sind, um sich bei einer Unterbrechung des Einigungsstellenverfahrens als Betriebsrat zu beraten und gegebenenfalls einen Beschluss zu fassen. Um dies zu ermöglichen, ist es rat-

sam, die Einigungsstellensitzungen im Betrieb stattfinden zu lassen, da sich der Betriebsrat so schneller zusammenschließen lässt.

2 Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren

Im Gegensatz zu den Einigungsstellenverfahren geht es bei den arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren in der Regel darum, dass der Betriebsrat ein bestimmtes Handeln, Dulden oder Unterlassen des Arbeitgebers fordert oder festgestellt haben will, dass der Arbeitgeber mit einem bestimmten Verhalten gegen ein Gesetz oder eine Betriebsvereinbarung verstoßen hat. Die Entscheidung, ein gerichtliches Verfahren einzuleiten, sollte nicht vorschnell getroffen werden, denn: Gerichtsverfahren gegen den Arbeitgeber führen zu faktischen Konsequenzen im betrieblichen Zusammenleben. Gerade in Betrieben, in denen man bislang keine Gerichtsverfahren geführt hat, empfiehlt sich der Gang zu Gericht im Einzelfall nur dann, wenn der Betriebsrat mit hoher Wahrscheinlichkeit gewinnen wird. Anders gesagt: „Der erste Gang zu Gericht muss sitzen!“ Man muss sich im Klaren darüber sein, dass der Arbeitgeber Niederlagen des Betriebsrats in der Belegschaft „politisch ausschachten“ wird. Nicht selten hört man in Betriebsversammlungen Aussagen wie „Der von Euch gewählte Betriebsrat hat alle Verfahren bei Gericht verloren. Er hat dabei erhebliche Kosten verursacht.“ Das Ansehen des Betriebsrats kann dadurch stark in Mitleidenschaft gezogen werden. Darüber hinaus muss dem Betriebsrat klar sein, dass der Gang zum Arbeitsgericht – unabhängig ob man gewinnt oder verliert – in den meisten Fällen dazu führt, dass der Arbeitgeber auf den Betriebsrat nicht gut zu sprechen ist und sich das Arbeitsklima unter den Betriebsparteien spürbar verschlechtert. Allerdings sollte der Betriebsrat nicht aus Sorge vor einem distanzierteren Arbeitgeber davon absehen, seine Rechte durchzusetzen. Mit Ärger im Betrieb muss ein Betriebsrat leben können.

Ob und wie schnell der Betriebsrat ein gerichtliches Beschlussverfahren gegen den Arbeitgeber einleiten soll, ist im Einzelfall genauestens zu prüfen. Dies sollten Betriebsräte intern und mit den eigenen Beratern (Rechtsanwalt bzw. Gewerkschaftssekretär) ausführlich besprechen.

3 Beschlüsse des Betriebsrats

Da es von entscheidender Bedeutung ist, wird an dieser Stelle betont: Der Betriebsrat muss für sämtliche oben genannte Maßnahmen formell ordnungsgemäße Beschlüsse fassen. Dazu gehört, dass die Betriebsratsmitglieder rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung geladen werden. Der Betriebsrat muss daher beschließen, mit dem Arbeitgeber über ein Thema – z. B. Betriebsvereinbarung Arbeitszeit in der Produktion – zu verhandeln; er muss beschließen, dem Arbeitgeber eine Frist (z. B. zwei Wochen) zu setzen; er muss beschließen, dass die Verhandlungen gescheitert sind usw. Gerade in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren kann der Arbeitgeber pauschal mit so genanntem Nichtwissen bestreiten, dass der Betriebsrat formell ordnungsgemäße Beschlüsse zur Einleitung des Verfahrens gefasst hat. In diesem ist eine ordentliche Dokumentation von herausragender Bedeutung: Dem Arbeitsgericht muss im Einzelnen dargelegt und mittels Vorlage der Unterlagen bewiesen werden, wann die Betriebsratsitzung stattgefunden hat, wann die Betriebsratsmitglieder eingeladen wurden usw. Trägt der Betriebsratsbeschluss einen formellen Mangel, riskiert der Betriebsrat das Verfahren nur aus diesem Grund zu verlieren. Grundsätzlich wird empfohlen, die Betriebsratsbeschlüsse zur Einleitung von arbeitsgerichtlichen Verfahren bereits im Vorfeld von Experten im Betriebsverfassungsrecht überprüfen zu lassen.

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 14.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-129, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de