ist nach der zutreffenden Rechtsprechung des BAG Voraussetzung für das Eingreifen des Mitbestimmungsrechts. Dabei ist zu sehen, dass sich das Arbeitsschutzrecht seit den 1970-iger Jahren weiterentwickelt hat. Nach heutigem Rechtsstand gibt es z. B. dezidierte Vorgaben an das Einrichten von Arbeitsstätten und die gesetzliche Pflicht, die gesundheitlich relevanten Aspekte der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Das Beispiel des LAG Sachsen-Anhalt deutet darauf hin, dass diese Entwicklung bis heute noch nicht immer hinreichend wahrgenommen wird.

Dr. Ulrich Faber ist Rechtsanwalt in Bochum.
www.judix.de

aib-web.de
Service für Betriebsräte

Hierzu finden Sie im Internet:
Die hier zitierte Entscheidung des LAG Sachsen-Anhalt im Volltext.

Die Einigungsstelle im Arbeits- und Gesundheitsschutz

So kann der Betriebsrat sie effektiv nutzen!

Unbestritten ist, dass § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG dem Betriebsrat weitgehende Mitbestimmungsrechte beim Arbeits- und Gesundheitsschutz einräumt.[1] Sie berechtigen den Betriebsrat, mit eigenen Vorschlägen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten tätig zu werden und im Nichteinigungsfalle ein Einigungsstellenverfahren zu betreiben. Wie der Betriebsrat konkrete betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutzprobleme aufgreifen und einer Lösung – wenn nötig durch Anrufung der Einigungsstelle – zuführen kann, ist Thema dieses Artikels. Ausgangspunkt der Überlegungen des Betriebsrats sind konkrete Probleme im Betrieb:[2] In einer Halle zieht es »wie Hechtsuppe«. Dadurch kommt es ständig – vor allem in den kalten Jahreszeiten – zu Erkältungskrankheiten… . In der Produktion »arbeitet« eine lärmende Maschine… . In einer Abteilung im Verwaltungsbereich waren bislang stets sechs Arbeitnehmer beschäftigt. Nach Ausscheiden eines Mitarbeiters wird sein Arbeitsplatz nicht wiederbesetzt. Stattdessen wird die Arbeit auf die verbleibenden fünf Mitarbeiter verteilt. In einigen Abteilungen werden seit Monaten hohe Arbeitszeitguthaben aufgebaut und »Überstunden« angeordnet. Die Mitarbeiter »pfeifen aus dem letzten Loch«. Es kommt zu krankheitsbedingten Ausfällen.

Der Arbeitgeber unternimmt nichts, um die Probleme zu lösen. Stattdessen beklagt er den »zu hohen Krankenstand« und schüchtert erkrankte Beschäftigte mit »Krankenrückkehrgesprächen«[3] ein. Aus Angst vor Kündigungen wegen häufiger Erkrankungen halten die Kolleginnen und Kollegen bis zum Urlaub durch. Dieser beginnt nicht selten mit der »Freizeit-Krankheit«.[4]

Was ist zu tun?

Zunächst sieht sich der Betriebsrat die vorgenommenen/vorhandenen Gefährdungsbeurteilungen an und prüft, ob die Probleme bereits Gegenstand einer Beurteilung waren und ob und welche Arbeitsschutzmaßnahmen vorgeschlagen bzw. festgelegt wurden. Gefährdungsbeurteilungen müssen gem. § 6 ArbSchG dokumentiert werden. Die Art und Weise der Dokumentation ist im Mitbestimmungsverfahren festzulegen. Aus den Unterlagen müssen sich das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ergeben.[5] Der Betriebsrat wird sodann prüfen, ob die oft ohne seine Beteiligung durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen den gesetzlichen Anforderungen (vgl. z. B. § 5 ArbSchG) entsprochen haben bzw. entspre-

1 Vgl. etwa Fitting, BetrVG, 26. Aufl., § 87 Rn. 257 ff., 279; DKKW-Klebe, BetrVG, 13. Aufl. 2012, § 87 Rn. 204 ff.; GK-Wiese, BetrVG, 9. Aufl.2010, § 87 Rn. 639. Vgl. auch den Beitrag »Initiativ-Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz«, AiB 2012, 523

2 Siehe hierzu die im Beitrag »Initiativ-Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz«, in diesem Heft auf Seite 519 geschildeten Beispiele.

3 Vgl. hierzu Schoof, Betriebsratspraxis von A bis Z, 10. Aufl. 2012, Stichwort »Krankheit«.

4 BarmerGEK Gesundheit im Blick Juni 2012 mit der seltsamen Schlagzeile, »Freizeit-Krankheit – Wenn Erholung krank macht«: Schätzungen zu Folge leiden in Deutschland ein Viertel aller Beschäftigten an psychosomatischen Erkrankungen an Wochenenden und im Urlaub.

5 Kollmer/Klindt-Kreizberg, ArbSchG, 2. Aufl. 2011, § 6 Rdnr. 43.

chen. Hilfsmittel hierfür ist die Leitlinie der von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern gem. § 20 a und 20 b ArbSchG gebildeten Gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zur Gefährdungsbeurteilung.[6] Wenn es im Betrieb noch keine Betriebsvereinbarung mit Verfahrensregelungen zur Gefährdungsbeurteilung gibt, kann der Betriebsrat eine solche einfordern und im Nichteinigungsfall auf Grundlage des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. § 5 ArbSchG ein Einigungsstellenverfahren einleiten.[7] Unabhängig davon, ob die Problembereiche bereits Gegenstand von Gefährdungsbeurteilungen waren und ob und welche Maßnahmen ergriffen wurden, kann der Betriebsrat selbst unmittelbar Maßnahmen zum Abbau von Gesundheitsgefährdungen vorschlagen und verlangen, dass sie umgesetzt werden. Er ist an die Maßnahmevorschläge der Gefährdungsbeurteilung nicht gebunden. Lehnt der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats ab, kann dieser die Einigungsstelle anrufen (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Rechtliche Durchsetzbarkeit:

Rechtlich durchsetzbar ist das Verlangen des Betriebsrats, wenn die zu regelnde Angelegenheit (also das zu lösende Arbeits- und Gesundheitsschutzproblem)
- von einer Vorschrift des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Gesetz oder Rechtsverordnung oder Unfallverhütungsvorschrift) erfasst wird
- die dem Arbeitgeber die Pflicht auferlegt, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu treffen
- und es sich bei der Vorschrift um eine durch Mitbestimmung zu konkretisierende »Rahmenvorschrift« i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG handelt

Erforderlich ist, dass das Regelungsverlangen des Betriebsrats erkennen lässt:
- welche Regelungen und Maßnahmen aus der Sicht des Betriebsrats
- zur betrieblichen Umsetzung einer sich aus Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergebenden konkreten Handlungspflicht des Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede festgeschrieben werden sollen.[8]

Kommt es zu keiner Einigung der Betriebsparteien und ruft der Betriebsrat deshalb die Einigungsstelle an, prüft diese, ob die vom Betriebsrat behauptete »Gefährdung« vorliegt, eine »Rahmenvorschrift« das Ziel verfolgt, diese zu vermeiden und die vorgeschlagene Maßnahme »erforderlich« ist. Im Rahmen der Sachverhaltsermittlung wird in der Einigungsstelle nachgeholt, was durch ordnungsgemäße Gefährdungsbeurteilung bereits bekannt sein sollte. In Bezug auf die Frage, ob eine Gesundheitsgefährdung vorliegt und ob die vom Betriebsrat vorgeschlagene Maßnahme als »erforderlich« anzusehen ist, stützt sich die Einigungsstelle auf »gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse«[9], Arbeitsplatzbesichtigung und ggf. Einholung von Sachverständigengutachten. Schlägt der Arbeitgeber andere Maßnahmen vor als der Betriebsrat, muss hierüber verhandelt werden. Im Nichteinigungsfall wird eine »Einigung« spätestens durch Spruch der Einigungsstelle herbeigeführt.

Hinweis für die Praxis

Es macht keinen Sinn, ohne die vorherige Ausarbeitung konkreter Vorschläge vor Gericht zu ziehen, um mit allgemeinen Anträgen das Bestehen von Mitbestimmungsrechten in bestimmten Arbeitsschutzfragen feststellen zu lassen. Die Arbeitsgerichtsbarkeit lehnt es ab, als Rechtsgutachter über abstrakte Rechtsfragen zu entscheiden. Das BAG hat in einer Reihe von Fällen Anträge auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts in Arbeitsschutzfragen als unzulässig zurückgewiesen, weil der Betriebsrat in seinen Anträgen nicht angegeben hatte, welche konkreten Maßnahmen er im Mitbestimmungswege durchzusetzen gedenkt.[10] Es hat in diesen Entscheidungen immer wieder betont, dass der Antrag des Betriebsrats auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts erkennen lassen muss, welche konkreten Regelungen bzw. Maßnahmen zur betrieblichen Umsetzung von Rahmenvorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Betracht kommen, an deren Ausgestaltung er mitzuwirken beabsichtigt. Die Einigungsstelle muss Regelungen für die jeweiligen Arbeitsplätze selbst treffen, wenn eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung beschlossen wird. Wird ein Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG, § 3 Bildschirmarbeitsverordnung oder anderer Verordnungen zum Gesundheitsschutz geltend gemacht, muss der Betriebsrat festlegen, ob und in welcher Weise er bei der – einer Gefährdungsbeurteilung vorausgehenden – Gefahrenanalyse bezogen auf welche Art von Arbeitsplätzen mitbestimmen will und dass ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der danach zu treffenden konkreten Maßnahmen beansprucht wird.

Das BAG hat sogar den Spruch einer Einigungsstelle aufgehoben, der sich bei der Konkretisierung der Rahmenvorschrift des § 12 ArbSchG (Unterweisung) darauf beschränkte, allgemeine Bestimmungen über die Unterweisung zu Gefahren am Arbeitsplatz zu beschließen und keine konkreten arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Regelungen enthielt, die Erkenntnisse einer Gefährdungsbeurteilung berücksichtigten.[11]

6 Veröffentlicht in www.GDA-Portal.
7 Vgl. z. B. BAG v. 8.6.2004 – 1 ABR 13/03, AiB 2005, 252 ff.
8 Vgl. BAG v. 18.08.2009 – 1 ABR 43/08, NZA 2009, 1434.
9 Vgl. zum Begriff vgl. Fitting, BetrVG, 26. Aufl. 2012, § 90 Rn. 41 ff.; nützliche Materialien finden sich im Internet Portal der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin www.baua.de unter Publikationen /Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse (AWE).
10 Vgl. BAG v. 15.1.2002 – 1 ABR 13/01, AiB 2003, 110; 11.6.2002 – 1 ABR 44/01, AiB 2004, 240; 8.6.2004 – 1 ABR 4/03 und 1 ABR 13/04, AiB 2005, 252; 18.08.2009 – 1 ABR 43/08, AuR 2010, 45 = DB 2009, 2552 und 18.8.2009 – 1 ABR 45/08 (Juris).
11 BAG v. 11.01.2011 – 1 ABR 104/09, NZA 2011, 651.

Ausübung der Mitbestimmung – der Verfahrensablauf

Initiativen des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG kommen insbesondere überall dort in Betracht, wo sich herausstellt, dass bestimmte Abläufe im Betrieb keine optimale Umsetzung der Rahmenvorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes darstellen. Erinnern wir uns an das Beispiel: »In einer Halle zieht es «wie Hechtsuppe«[12] Der Betriebsrat fordert den Arbeitgeber im Beispielsfall zu einer technischen Maßnahme auf, nämlich den Einbau automatischer Rolltore. Dadurch wird »das Übel an der Wurzel gepackt« – in Übereinstimmung mit dem Arbeitsschutzgesetz: »Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen« (§ 4 Nr. 2 ArbSchG). Der Betriebsrat macht sein Initiativmitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. § 3 a ArbStättV geltend. Hiernach hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen keine Gefährdung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Bei dieser Bestimmung handelt es sich um eine Rahmenvorschrift i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, die im Mitbestimmungswege zu konkretisieren ist. Wenn die Verhandlungen über den Einbau von Rolltoren scheitern, kann der Betriebsrat ein Einigungsstellenverfahren betreiben (§ 87 Abs. 2 BetrVG). Dazu fasst er folgenden Beschluss zur Anrufung der Einigungsstelle[13] und teilt das dem Arbeitgeber schriftlich mit:

Anschreiben an Arbeitgeber

An die
Geschäftsleitung
im Hause

Bildung einer Einigungsstelle in der Angelegenheit »Zugluft in Halle xy«
Sehr geehrte Damen und Herren,
in insgesamt ... Verhandlungen hat sich der Betriebsrat bemüht, mit der Geschäftsleitung in der oben genannten Angelegenheit zu einem für beide Seiten tragbaren Ergebnis zu kommen.
Nach der letzten Verhandlung vom ... ist der Betriebsrat zu dem Schluss gekommen, dass die innerbetrieblichen Möglichkeiten ausgeschöpft sind und eine Einigung nicht erzielt werden kann.
Aus diesem Grunde hat der Betriebsrat in seiner Sitzung vom ... beschlossen:

1. Die Verhandlungen zu der oben genannten Angelegenheit sind gescheitert.
2. Die Angelegenheit soll durch eine Einigungsstelle nach § 76 BetrVG entschieden werden.
3. Als Vorsitzenden der Einigungsstelle schlägt der Betriebsrat Frau/Herrn ... (Name, Funktionsbezeichnung, Anschrift) ... vor.
4. Hinsichtlich der Zahl der Beisitzer schlägt der Betriebsrat je 3 Beisitzer vor.

Der Betriebsrat erwartet Ihre Stellungnahme zu den Vorschlägen zur Person des/der Einigungsstellenvorsitzenden sowie der Zahl der Beisitzer innerhalb einer Frist von sieben Tagen, also bis zum ...
Nach ergebnislosem Ablauf der Frist wird der Betriebsrat durch entsprechenden Antrag an das Arbeitsgericht die Einigungsstelle bilden lassen.
Mit freundlichen Grüßen
(Unterschrift Betriebsratsvorsitzende/r)

12 Siehe hierzu das im Beitrag »Initiativ-Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz«, AiB 9/2012, ... eingangs geschilderte Beispiel.

13 In weiteren Betriebsratsbeschlüssen wird die Beauftragung eines Rechtsanwalts für den Fall festgelegt, dass ein Besetzungsverfahren nach § 76 Abs. 2 BetrVG i. V. m. § 98 BetrVG erforderlich ist. Auch kann beschlossen werden, dass z. B. ein Rechtsanwalt als Verfahrensbevollmächtigter für die Betriebsratsseite tätig wird. Schließlich kann beschlossen werden, dass ein Beisitzeramt von einer »externen« Person wahrgenommen werden soll (z. B. Gewerkschaftssekretär/in oder ein sonstiger sachverständiger »Berater«).

Eigenanzeige

Wolfgang Däubler, Michael Kittner, Thomas Klebe, Peter Wedde

BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz

mit Wahlordnung und EBR-Gesetz
Bund-Verlag 2012, 2805 Seiten, 13. Aufl.
ISBN: 978-3-7663-6145-5
98,00 €

... und so geht es weiter

Ist der Arbeitgeber mit dem Vorschlag des Betriebsrats zur Besetzung der Einigungsstelle einverstanden, wird der Einigungsstellenvorsitzende z. B. vom Betriebsrat entsprechend informiert (schriftlich) und gebeten, den weiteren Ablauf des Verfahrens zu übernehmen. Lehnt der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats ab oder reagiert er innerhalb der gesetzten Frist nicht, so beantragt der Betriebsrat mit Hilfe des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes oder eines geeigneten Rechtsanwalts beim Arbeitsgericht nach § 76 Abs. 2 BetrVG i. V. m. § 98 ArbGG die Einrichtung der Einigungsstelle zum Gegenstand »Maßnahmen des Gesundheitsschutzes wegen Zugluft in der Halle«, Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden sowie die Benennung der Zahl der Beisitzer. Nach § 98 ArbGG kann ein Antrag auf Besetzung einer Einigungsstelle nur dann abgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle »offensichtlich unzuständig« ist – d. h. wenn unter keinem denkbaren Gesichtspunkt ein Mitbestimmungsrecht besteht. Davon kann aber hier bei der vom Betriebsrat angestrebten Maßnahme zur Lösung des Zugluftproblems (im Beispielsfall) nicht die Rede sein. Deshalb wird das Arbeitsgericht (durch den Vorsitzenden der zuständigen Kammer des Arbeitsgerichts) nach Anhörung von Betriebsrat und Arbeitgeber die Einigungsstelle einrichten, einen Einigungsstellenvorsitzenden bestellen und die Zahl der Beisitzer festlegen. Dabei ist das Gericht an die Vorschläge des Betriebsrats oder des Arbeitgebers nicht gebunden. Vielmehr kann es eine Person als Einigungsstellenvorsitzenden bestellen, die weder vom Betriebsrat noch vom Arbeitgeber vorgeschlagen wurde. Entsprechen-

des gilt für die Zahl der Beisitzer. In der Praxis wird die Zusammensetzung der Einigungsstelle oft im Wege eines gerichtlich protokollierten Vergleichs vorgenommen. Nach seiner einvernehmlichen (oder gerichtlichen) Bestellung übernimmt der Einigungsstellenvorsitzende den weiteren Gang der Dinge: einen Termin zur ersten Einigungsstellensitzung vereinbaren, Aufforderung an beide Seiten, ihre Konzepte und Vorstellungen vorzulegen bzw. vorzutragen, usw. Gemäß § 76 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat die Einigungsstelle »unverzüglich« tätig zu werden. Auf der Grundlage der unterschiedlichen Vorstellungen/Konzepte finet in der Einigungsstelle eine Beratung statt. Am Anfang steht oft eine von der Arbeitgeberseite initiierte Debatte um die Frage, ob überhaupt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und damit eine Zuständigkeit der Einigungsstelle besteht. Die Einigungsstelle kann hierzu einen (Mehrheits-)Beschluss fassen, der vor dem Arbeitsgericht nur dann isoliert angefochten werden kann, wenn die Einigungsstelle mit Mehrheit ihre Zuständigkeit ablehnt und damit das Einigungsstellenverfahren beendet.[14] Für den Fall, dass der von beiden Seiten vorgetragene Sachverhalt strittig ist, kann die Einigungsstelle die Erhebung von Beweisen beschließen: z. B. Heranziehung von Urkunden und sonstigen schriftlichen Unterlagen, Anhörung von Zeugen, Ortsbesichtigungen. In Fällen mit einem hohen sachlichen und/oder fachlichen Schwierigkeitsgrad kommen auch die Einholung von Sachverständigengutachten sowie die Anhörung von Sachverständigen in Betracht. Für alle Beschlüsse der Einigungsstelle ist Stimmenmehrheit erforderlich (zum Abstimmungsverfahren: siehe unten). Eine isolierte Anfechtung derartiger Beschlüsse ist nicht zulässig.[15] Der Vorsitzende der Einigungsstelle bemüht sich – in der Regel nach getrennten Gesprächen mit jeder Seite, einen für beide Seiten tragbaren Kompromiss herbeizuführen. Nach Ende der Beratungsphase findet, wenn eine einvernehmliche Lösung der strittigen Angelegenheit nicht erzielt werden kann, auf Antrag einer Seite (Arbeitgeber oder Betriebsrat) eine Abstimmung statt. Ggf. stellt auch der Vorsitzende der Einigungsstelle einen eigenen Antrag zur Abstimmung.

Vorgeschriebenes Verfahren für die Abstimmung:

1. Es findet eine erste Abstimmung statt. Der Vorsitzende enthält sich der Stimme. Kommt ein Mehrheitsbeschluss zustande, ist damit die strittige Angelegenheit entschieden.
2. Kommt kein Mehrheitsbeschluss zustande, so finden zunächst noch einmal eine weitere Beratung und dann eine zweite Abstimmung statt, an der der Vorsitzende der Einigungsstelle teilnimmt.

Bei der Beschlussfassung steht der Einigungsstelle ein weitgehender Ermessensspielraum zu (§ 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG: »billiges Ermessen«). Ihr Ermessen ist insoweit eingeschränkt, als sie sowohl die Belange des Betriebs als auch der betroffenen Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen hat. Der Beschluss der Einigungsstelle wird vom Vorsitzenden schriftlich niedergelegt, ggf. begründet (nicht vorgeschrieben, aber zweckmäßig), unterschrieben und Betriebsrat sowie Arbeitgeber in Papierform[16] zugestellt. Ist eine Partei (Arbeitgeber oder Betriebsrat) der Auffassung, dass der Beschluss der Einigungsstelle die »Ermessensgrenzen« überschritten hat, so kann sie innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses das Arbeitsgericht anrufen (§ 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG). Verstößt der Einigungsstellenspruch gegen geltendes Recht (z. B. gegen einen Tarifvertrag oder ein Gesetz), so kann dieser Rechtsverstoß auch noch nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Spruch der Einigungsstelle umzusetzen (§ 77 Abs. 1 BetrVG). Unterlässt er dies, so kann der Betriebsrat im Wege des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens die Durchführung des Einigungsstellenspruchs erzwingen.

Noch ein Wort zu den Kosten der Einigungsstelle

Die Kosten des Einigungsstellenverfahrens trägt, gleichgültig welches Ergebnis das Verfahren hat, hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 76 a BetrVG). Zu den Kosten zählen insbesondere der Honoraranspruch des Vorsitzenden der Einigungsstelle und eines etwaigen außerbetrieblichen Beisitzers (z. B. Gewerkschaftssekretär); aber auch die Ansprüche eines vom Betriebsrat beauftragten Verfahrensbevollmächtigten. Die Honoraransprüche entstehen kraft Gesetzes, so dass eine ausdrückliche Honorarvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Einigungsstellenvorsitzenden bzw. dem außerbetrieblichen Beisitzer nicht notwendig, aber möglich ist. Auch die Geltendmachung von Mehrwertsteuer bedarf nicht der vorherigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.[17] Fehlt eine Vereinbarung über die Höhe des Honorars, können der Einigungsstellenvorsitzende bzw. der außerbetriebliche Beisitzer die Höhe nach billigem Ermessen gemäß §§ 315, 316 BGB bestimmen. Dabei sind insbesondere der erforderliche Zeitaufwand, Schwierigkeitsgrad der Streitigkeit und ein ggf. anfallender Verdienstausfall zu berücksichtigen (§ 76 Abs. 3 und 4 BetrVG). Für den Vorsitzenden der Einigungsstelle können – je nach Fallgestaltung – Stundensätze zwischen 100 und 300 € sowohl für die Einigungsstellensitzungen als auch für die vor- und Nachbereitungszeiten angemessen sein.[18]

Für einen außerbetrieblichen Beisitzer werden üblicherweise 70 % des Honorars des Vorsitzenden der Einigungsstelle als sachgerecht angesehen.[19] Praktisch erfolgt die Abrechnung in der Weise, dass der Vorsitzende der Eini-

14 BAG v. 22.11.2005 – 1 ABR 50/04, NZA 2006, 803; LAG Hamburg v. 7.2.2012 – 4 TaBV 12/11 (juris).
15 BAG v. 4.7.1989 – 1 ABR 40/88, AiB 1990, 75 zu einem Beweisbeschluss der Einigungsstelle.
16 Nicht als PDF-Datei: BAG v. 13.3.2012 – 1 ABR 78/10, NZA 2012, 748.
17 BAG v. 14.2.1996 – 7 ABR 24/95, NZA 1996, 1225.
18 DKKW-Berg, BetrVG, 13. Aufl. 2012, § 76 a Rdnr. 31.
19 BAG v. 14.2.1996 – 7 ABR 24/95, NZA 1996, 1225.

gungsstelle dem außerbetrieblichen Beisitzer seine Honorarrechnung mitteilt. Auf dieser Grundlage rechnet dann der außerbetriebliche Beisitzer ab. Auch die Auslagen des Einigungsstellenvorsitzenden bzw. des außerbetrieblichen Beisitzers hat der Arbeitgeber zu erstatten (Fahrtkosten, usw.), sofern sie durch die Teilnahme an Sitzungen der Einigungsstelle entstanden sind oder ihre Grundlage in einer gesonderten Aufgabenzuweisung an ein Einigungsstellenmitglied haben.[20] Beauftragt der Betriebsrat einen Rechtsanwalt als seinen Verfahrensbevollmächtigten in der Einigungsstelle, so hat der Arbeitgeber die dadurch entstehenden Kosten nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen, wenn der Betriebsrat die Beauftragung »für erforderlich halten durfte«.[21]

Fazit

Dem Betriebsrat ist zu empfehlen, den Arbeitgeber immer dann, wenn er Kenntnis von gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen erhält (z. B. aufgrund eigener Ermittlungen oder nach einer Beschwerde von Arbeitnehmern), unter Berufung auf § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. einschlägigen Vorschriften des Arbeitsschutzes (z. B. § 3 Abs. 1 i. V. m. § 4 Nr. 1 ArbSchG) aufzufordern, geeignete Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu ergreifen. Lehnt der Arbeitgeber ab, kann und sollte der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen (§ 87 Abs. 2 BetrVG). Die erfolgreiche Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG setzt allerdings zwingend voraus, dass der Betriebsrat eigene auf die jeweiligen betrieblichen Bereiche und die jeweilige Situation bezogene konkrete Vorschläge über Regelungen und Maßnahmen des Gesundheitsschutzes ausarbeitet und den Arbeitgeber darüber zu Verhandlungen auffordert. Anders ausgedrückt: der Betriebsrat muss sich die Frage stellen, was soll sich – im Sinne eines besseren Arbeits- und Gesundheitsschutzes – konkret an den Arbeitsplätzen und in den Arbeitsbereichen dieses Betriebes ändern (welche Probleme gibt es? Welche baulichen, technischen oder organisatorischen Lösungen sind möglich?). Hier ist es unverzichtbar, bei der Erfassung und Bewertung der Probleme sowie Ausarbeitung von Lösungsvorschlägen die Beschäftigten zu beteiligen (z. B. in Form von betrieblichen oder abteilungsbezogenen Umfrageaktionen oder – besser noch – Interviews). Sie wissen am besten, welche Gefährdungen und Belastungen bestehen und wie man sie abbauen und beseitigen kann. Weil solche Aktionen aufwändig sind, muss die Arbeit auf viele Schultern verteilt werden (Betriebsratsmitglieder, gewerkschaftliche Vertrauensleute, interessierte Beschäftigte). Die Lösungsvorschläge werden dem Arbeitgeber schriftlich z. B. in Form eines Maßnahmekatalogs oder des Entwurfs einer Betriebsvereinbarung vorgelegt. Lehnt der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats bzw. Verhandlungen darüber ab oder kommt es über die Vorschläge des Betriebsrat zu keiner Einigung, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle (§ 87 Abs. 2 BetrVG) anrufen und versuchen, auf diese Weise seine Vorschläge durchzusetzen. Die Erfahrung zeigt, dass bereits die Ankündigung des Betriebsrats, eine – erhebliche Kosten auslösende (vgl. § 76 a BetrVG) – Einigungsstelle anrufen zu wollen, so manchen verhandlungsunwilligen Arbeitgeber »in Bewegung gesetzt« hat. Alle Schritte müssen durch entsprechende ordnungsgemäße Beschlüsse des Betriebsrats »auf den Weg gebracht werden«. Damit der Betriebsrat so vorgehen kann, müssen sich die Mitglieder des Betriebsrats und/oder eines nach § 28 Abs. 1 BetrVG zu bildenden Ausschusses qualifizieren.

20 BAG v. 14.2.1996, a. a. O.

21 Vgl. hierzu Schoof, Betriebsratspraxis von A bis Z, 10 Aufl. 2012, Stichworte »Einigungsstelle« und »Kosten der Betriebsratstätigkeit«; vgl. auch DKKW-Berg, BetrVG, 13. Aufl. 2012, § 76 a Rdnr. 13.

Eigenanzeige

Rudi Rupp

Die Einigungsstelle

Handlungshilfe für Betriebsräte

Bund-Verlag 2011, 80 Seiten, 2. Aufl.

ISBN: 978-3-7663-3963-8

12,90 €

Max Oberberg ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Kiel und Mitglied im Anwaltsnetzwerk Arbeitsrecht.de.
Christian Schoof ist Rechtsanwalt und war zuvor langjährig als Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall – Bezirksleitung Küste tätig. Er ist Autor von Betriebsratspraxis von A bis Z und Rechtsprechung zum Arbeitsrecht von A bis Z.

aib-web.de
Service für Betriebsräte

Hierzu finden Sie im Internet:
Checklisten zur Vorbereitung und Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens.