

Elementare Verfahrensgrundsätze der Einigungsstelle

1. Es gehört zu den elementaren Grundsätzen des Einigungsstellenverfahrens, dass die abschließende mündliche Beratung und Beschlussfassung in Abwesenheit der Betriebsparteien erfolgt.
2. Ein Verstoß gegen diesen Verfahrensgrundsatz führt zur Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs.

*BAG, Beschluss vom 18.01.1994 - 1 ABR 43/93
(LAG Hamm Beschluss 23.03.1993 – 13 TaBV 129/92)*

Zum Sachverhalt:

Der Betriebsrat begehrt die Feststellung der Unwirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs. Der bet. Arbeitgeber betreibt die Herstellung und den Vertrieb von Möbeln und beschäftigt etwa 220 Arbeitnehmer. Auf Antrag des Arbeitgebers wurde Anfang April 1992 eine Einigungsstelle zur Frage der Einführung von Schichtarbeit gebildet. Vorsitzender der Einigungsstelle war der Landesschlichter. Vom Arbeitgeber bestellte Beisitzer waren die Herren A (Geschäftsführer des Unternehmerverbandes für den Kreis Gütersloh) und B (Unternehmensberater). Vom Betriebsrat bestellte Beisitzer waren die Herren C und D. Außerdem nahmen an den Sitzungen und Beratungen der Einigungsstelle als "Verfahrensbevollmächtigte" auf Arbeitgeberseite der damalige Geschäftsführer F und der damalige leitende Angestellte und jetzige Geschäftsführer G teil, sowie auf Betriebsratsseite der damalige Betriebsratsvorsitzende H und das damalige Betriebsratsmitglied, der jetzige Betriebsratsvorsitzende K. Die Sitzungen der Einigungsstelle fanden am 3. und 10.04.1992 statt. In der Sitzung vom 10.04.1992 beschloss die Einigungsstelle mit der Stimme des Vorsitzenden und den Stimmen der von Arbeitgeberseite bestellten Beisitzer einen Spruch über die Einführung von Schichtarbeit zusätzlich zu den bestehenden Schichten. Das Protokoll der Sitzung vom 10.04.1992 ist den Beteiligten und den Beisitzern der Einigungsstelle am 15.04.1992 zugegangen. Mit seinem am 24.04.1992 beim ArbG eingegangenen Schriftsatz macht der Betriebsrat geltend, der Spruch der Einigungsstelle sei unwirksam. Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, der Spruch sei schon deshalb unwirksam, weil die "Verfahrensbevollmächtigten" der Beteiligten an den Beratungen der Einigungsstelle teilgenommen hätten und auch bei der Abstimmung zugegen gewesen seien.

Der Betriebsrat hat beantragt:

1. Der Spruch der Einigungsstelle vom 10.04.1992 wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass der Beschluss der Einigungsstelle vom 10.04.1992 unwirksam ist.

Das ArbG hat den Antrag zu (1) des Betriebsrats zurückgewiesen und dem Antrag zu (2) stattgegeben. Das LAG hat die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluss des ArbG zurückgewiesen. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers blieb erfolglos.

Aus den Gründen:

B. I. Das LAG ist zu Recht davon ausgegangen, dass die gerichtliche Rechtskontrolle der Einigungsstellensprüche sich nicht auf die inhaltliche Prüfung des Spruchs beschränkt, sondern auch Verstöße gegen elementare Verfahrensvorschriften über Bildung, Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle zu berücksichtigen sind, selbst wenn dies von keinem Beteiligten gerügt worden ist (BAGE Band 61 Seite 305 = NZA Jahr 1989 Seite 807 = AP Nr. 1972 § 87 34 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Grunsky, ArbGG, 6. Aufl., § 2a

Rdnr. 25; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 76 Rdnr. 99; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 76 Rdnr. 42; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 76 Rdnr. 33c; Schönfeld, Grundsätze der Verfahrenshandhabung der Einigungsstelle, NZA 1988, Beil. 4 S. 3, 4). Etwas anderes gilt nur, wenn die Verfahrensfehler zwischenzeitlich geheilt sind oder die Geltendmachung verwirkt ist (Schönfeld, NZA 1988, Beil. 4, S. 5). Darauf, ob der beschwerte Beteiligte den Rechtsverstoß gerügt hat, kommt es nicht an, denn das ArbG entscheidet im Rahmen der Rechtskontrolle über die Unwirksamkeit des Spruchs, nicht aber über die Begründetheit bestimmter Rügen (Senat, BAGE Band 61 Seite 305 = NZA Jahr 1989 Seite 807 (zu B II 1a)).

II. 1. Das Verfahren vor der Einigungsstelle wird im BetrVG nur unvollkommen geregelt. § 76 Absatz III BetrVG schreibt lediglich die mündliche Beratung, die Abstimmung durch den Spruchkörper, den Abstimmungsmodus und die Niederlegung sowie Zuleitung der Beschlüsse vor. Von der in § 76 BetrVG vorgesehenen Möglichkeit, die weiteren Einzelheiten in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, haben die Bet. im vorliegenden Falle keinen Gebrauch gemacht. Damit gewährt das Einigungsstellenverfahren im Interesse einer effektiven Schlichtung der Einigungsstelle einen Freiraum, der jedoch nicht unbeschränkt ist, sondern durch allgemein anerkannte elementare Verfahrensgrundsätze begrenzt ist (Senat, BAGE 61, Seite 305 = NZA Jahr 1989 Seite 807 (zu B II 1b); Schönfeld, NZA 1988, Beil. 4, S. 6, 8). Diese Grundsätze entnimmt der Senat dem Rechtsstaatsgebot des Grundgesetzes (Art. 20 I und III, Art. 28 I) und andererseits der Funktion der Einigungsstelle als eines Organs, das normative Regelung erzeugt.

2. a) Zu den elementaren Verfahrensgrundsätzen gehört, dass die Einigungsstelle ihre Beschlüsse aufgrund nichtöffentlicher mündlicher Beratung fasst.

Dieses Ergebnis folgt nicht unmittelbar aus dem Wortlaut von § 76 Absatz III BetrVG. Allerdings spricht schon der Wortlaut "die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit" eher dafür, dass die mündliche Beratung und Beschlussfassung in Abwesenheit der Beteiligten zu erfolgen hat; nach dem Gesetzeswortlaut berät die Einigungsstelle und nicht die Einigungsstelle zusammen mit Arbeitgeber und Betriebsrat.

b) Das LAG unterscheidet die Verfahrensabschnitte mündliche Verhandlung einerseits und mündliche Beratung mit Beschlussfassung andererseits. Diese Unterscheidung ist insofern etwas missverständlich, als ihr der Eindruck entnommen werden könnte, das Verfahren vor der Einigungsstelle folge den Grundsätzen eines justizförmigen Verfahrens mit zwei streng voneinander getrennten und aufeinander folgenden Verfahrensabschnitten der mündlichen Verhandlung und Beratung mit Beschlussfassung. Die Einigungsstelle ist aber kein Gericht. Sie übt auch im verbindlichen Verfahren keine richterliche Tätigkeit aus (allg. Meinung: vgl. BVerfG, NZA Jahr 1988 Seite 25 = EzA 1972 § 76 BetrVG 1972 Nr. 38; Kreuz, in: GK-BetrVG, 4. Aufl., § 76 Rdnr. 63). Die Einigungsstelle ist ein betriebsverfassungsrechtliches Hilfsorgan eigener Art zu dem Zweck, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei der Gestaltung der betrieblichen Ordnung zu gewährleisten. Sie ist dazu bestimmt, durch Zwangsschlichtung Pattsituation im Bereich der paritätischen Mitbestimmung aufzulösen (BVerfG, NZA Jahr 1988 Seite 25). Soweit ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, hat er grundsätzlich keinen anderen Rechtscharakter als eine entsprechende Vereinbarung der Betriebspartner. Die Einigungsstelle soll die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen. Deshalb ist es nicht nur sinnvoll, sondern notwendig, dass die Beteiligten vor der Einigungsstelle selbst zu Wort kommen und ihre Positionen darlegen können. Soweit die Einigungsstelle die Einigung der Parteien ersetzt, ist es von besonderer Bedeutung, dass die Betriebsparteien die Möglichkeit haben, ihre unterschiedlichen Auffassungen zu der Regulationsfrage und Lösungsvorschläge zunächst ungefiltert selber darstellen zu können, damit der unparteiische Vorsitzende sich ein Bild über den Streitstoff und die Lösungsmöglichkeiten machen kann. Das ist von besonderer Bedeutung, wenn - wie vorliegend - die von beiden Seiten benannten Beisitzer in der

Einigungsstelle betriebsfremd sind. Dementsprechend ist es so gut wie einhellige Meinung, dass die mündliche Verhandlung vor der Einigungsstelle parteiöffentlich ist (Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 76 Rdnr. 46; Berg, in: Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 76 Rdnr. 64; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG § 76 Rdnr. 21; Kreutz, in: GK-BetrVG, § GK-BETRVG § 76 Rdnr. 78; Heinze, RdA 1990, RDA Jahr 1990 Seite 262 (RDA Jahr 1990 Seite 266f.); Pünnel, Die Einigungsstelle des BetrVG 1972, 3. Aufl., Rdnrn. 53 und 67ff.; Schönfeld, Das Verfahren vor der Einigungsstelle, 1988, S. 148).

c) Das ändert aber nichts daran, dass das Organ der Einigungsstelle anstatt der Betriebsparteien über die Regelungsfrage zu entscheiden hat, wenn Arbeitgeber und Betriebsparteien sich in einer bestimmungspflichtigen Angelegenheit nicht einigen können. Deshalb hat der Vorsitzende, nachdem der Regelungsstreit und die denkbaren Lösungsmöglichkeiten erschöpfend mit den Betriebsparteien erörtert worden sind, sich mit den Beisitzern der Einigungsstelle zur Schlussberatung und Abstimmung zurückzuziehen. Dies kann auch mit dem LAG als Schließung der mündlichen Verhandlung und Eintritt in die Beratung der Einigungsstelle bezeichnet werden. Entscheidend ist, dass die Schlussberatung und Abstimmung der Einigungsstelle in Abwesenheit der Vertreter der Betriebsparteien erfolgt. Die Notwendigkeit hierzu ergibt sich aus der Schlichtungsfunktion der Einigungsstelle. Auch wenn sie kein Gericht ist, so soll sie doch nach dem Gesetz unabhängig von den unmittelbar betroffenen bet. Parteien sein. Dementsprechend entspricht es allgemeiner Meinung, dass die Beisitzer der Einigungsstelle nicht an Weisungen von Arbeitgeber oder Betriebsrat gebunden sind. § 76 Absatz II BetrVG schreibt vor, dass die Einigungsstelle aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern besteht, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Schon damit bringt das Gesetz zum Ausdruck, dass die Mitglieder der Einigungsstelle Abstand von den Betriebsparteien wahren sollen und auch die vom Arbeitgeber und Betriebsrat benannten Beisitzer nicht verlängerter Arm der jeweiligen Betriebspartei sein sollen, sondern mit einer gewissen Unabhängigkeit bei der Schlichtung des Regelungsstreits mitwirken sollen. Diese Überparteilichkeit der Einigungsstelle unterstreicht § 76 Absatz V 3 BetrVG, wonach die Einigungsstelle ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen fasst. Sowohl die Belange des Betriebs wie der betroffenen Arbeitnehmer sollen angemessen berücksichtigt werden. Dem entspricht die Notwendigkeit eines gewissen Abstands und einer gewissen Unabhängigkeit von den Betriebsparteien. Diese kann nur bestehen, wenn die Einigungsstelle den Regelungsstreit in Abwesenheit der Betriebsparteien mündlich berät und in Abwesenheit der Betriebsparteien ihre Beschlüsse fasst. Dementsprechend wird auch von der ganz herrschenden Meinung die Auffassung vertreten, zu den elementaren Verfahrensgrundsätzen des Einigungsstellenverfahrens gehöre es, dass die mündliche Beratung und Beschlussfassung in Abwesenheit auch der Betriebsparteien erfolgt (Heinze, RDA Jahr 1990 Seite 262 (RDA Jahr 1990 Seite 273); Pünnel, Einigungsstelle, Rdnr. 69, 78, 110; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 76 Rdnr. 46; Hase/von Neumann-Cosel/Rupp/Teppich, Handbuch für die Einigungsstelle, 2. Aufl., S. 90; Schönfeld, Das Verfahren vor der Einigungsstelle, 1988, S. 148 und 244; wohl auch Kreutz, in: GK-BetrVG, § 76 Rdnr. 81; a.A. nur Berg, in: Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 76 Rdnr. 64).

Gehört es aber zu den elementaren Grundsätzen des Verfahrens vor der Einigungsstelle, dass die Einigungsstelle in Abwesenheit der Betriebsparteien über den Regelungsstreit mündlich berät und die erforderlichen Beschlüsse fasst, so macht ein Verstoß hiergegen den Spruch der Einigungsstelle unwirksam. Dies hat das LAG zutreffend gesehen. Dementsprechend war die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers zurückzuweisen.