

Titel:

Einigungsstelleneinsetzungsverfahren über Beschwerde nach § 85 BetrVG

Normenkette:

BetrVG § 85 Abs. 2

Leitsätze:

1. Offensichtlich unzuständig ist die Einigungsstelle nur dann, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass sich die beizulegende Streitigkeit unter einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand des BetrVG nicht subsumieren lässt. Hierbei ist bei mehreren Regelungskomplexen für jeden isoliert über die offensichtliche Unzuständigkeit zu entscheiden. Die Einigungsstelle ist einzusetzen, wenn für einen Antrag eine offensichtliche Unzuständigkeit nicht anzunehmen ist. (Rn. 16 – 18) (redaktioneller Leitsatz)
2. Für einen individualrechtlichen Anspruch des betroffenen Arbeitnehmers auf Entfernung von Abmahnungen scheidet die Zuständigkeit der Einigungsstelle von vorneherein aus. (Rn. 22) (redaktioneller Leitsatz)
3. Beim betrieblichen Umgang mit Daten, die auch betriebsratsbezogene Tätigkeiten betreffen, ist die nicht mehr gewährleistete vertraulichen Kommunikation des Betriebsratsmitglieds im Falle einer unzulässigen Wegnahme und Verbreitung von Betriebsratsunterlagen betroffen. Für diese liegt auch durch eine im Abhilfeverlangen ausgedrückte Zukunftsbezogenheit keine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle vor. (Rn. 26) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Beschwerdeverfahren, Betriebsrat, Einigungsstelle, Zuständigkeit, betriebsratsbezogene Tätigkeit, individualrechtlicher Anspruch, Regelungskomplexe, Abmahnung, Datenschutzverstöße, vertraulichen Kommunikation

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Beschluss vom 27.09.2024 – 3 TaBV 19/24

Tenor

Beschluss

1. Zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle, welche über die Berechtigung der Beschwerde des Herrn A.R. an den Betriebsrat vom 20.11.2023, Ziffern 3. und 4. entscheiden soll, wird Herr VorsRiBAG a.D. B K bestellt.
2. Die Zahl der von jeder Seite zu benennenden Beisitzer wird auf zwei festgesetzt.
3. Im Übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.

Tatbestand

1

Die Beteiligten streiten um die Einsetzung einer Einigungsstelle betreffend die Beschwerde des Mitarbeiters A.R. vom 20.11.2023.

2

Mit Schreiben vom 20.11.2023 erhob der Mitarbeiter und Mitglied des Betriebsrats A.R. gegenüber dem Betriebsratsgremium eine Beschwerde in den Punkten 1-4 (e-Akte, Dok. 02). Der Beschwerde beigelegt waren Abmahnung vom 15.11.2023 und Berichte vom 5.10.2023, sowie vom 23.11.2023.

3

Der Beschwerdeführer trägt vor:

Sehr geehrtes Betriebsratsgremium,

ich, A.R., wende mich mit dieser Beschwerde an den Betriebsrat und ersuche um die Einleitung entsprechender Maßnahmen gemäß § 85 BetrVG. Die Beschwerde bezieht sich auf folgende Punkte:

1. Am 15.11.2023 führte ich ein Personalgespräch mit Herrn G. und Frau R. bei dem Herr M. als mein gewählter Vertreter des Betriebsrats anwesend war. In diesem Gespräch wurden mir drei verhaltensbedingte Abmahnungen (siehe Anlage 1) schriftlich überreicht, die auf angeblichen Verstößen im Zusammenhang mit meiner Tätigkeit als Betriebsrat basieren. Ich bitte das Betriebsratsgremium, dies rechtlich zu überprüfen, da ich davon überzeugt bin, dass eine Abmahnung aufgrund meiner Betriebsratstätigkeit gemäß § 314 Abs. 2 BGB nicht zulässig ist, da hierbei keine Verstöße gegen meine arbeitsvertraglichen Pflichten vorliegen.

2. Die erhaltenen Abmahnungen empfinde ich als Behinderung meiner Betriebsratsarbeit nach § 78 BetrVG und als Benachteiligung, die meinem beruflichen Werdegang schaden könnte. Ich ersuche den Betriebsrat, auch diesen Aspekt rechtlich zu prüfen, um eine Entfernung der Abmahnung beim Arbeitgeber zu erwirken und Maßnahmen gegen den Arbeitgeber wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit zu ergreifen.

3. Gemäß Anlage 2 und 3 ist ersichtlich, dass Herr K. wissentlich Betriebsratsunterlagen von meinem Arbeitsplatz entfernt hat. Ich bitte den Betriebsrat, dies rechtlich zu überprüfen und entsprechende Schritte einzuleiten, um solche Vorfälle künftig zu verhindern.

4. Die von Herrn K. entwendeten Unterlagen wurden digitalisiert und von Herrn G. vervielfältigt (vgl. Anlage 2 und 3). Trotz meiner schriftlichen Aufforderung hat Herr G. bis heute versäumt, die Unterlagen zu löschen, da er sie als „Beweismittel“ für die erteilten Abmahnungen betrachtet (vgl. Anlage 3). Ich ersuche den Betriebsrat, auch diesen Sachverhalt rechtlich zu prüfen, um mögliche Datenschutzverstöße festzustellen und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

4

Den Beschwerdepunkten 1 und 2 liegen die Abmahnungen vom 6.11.2024 (e-Akte Dok. 03) zugrunde. Mit e-mail vom 12.2.2024 (e-Akte Dok. 06) teilte der Betriebsrat der Beteiligten zu 2 mit, dass man die Beschwerde als berechtigt ansieht und forderte zugleich auf, die Berechtigung zu bestätigen. Mit e-mail vom 26.2.2024 (e-Akte Dok. 07) wies die Beteiligte zu 2 die Beschwerde zurück.

5

Die antragstellende Partei trägt vor:

6

Die Anträge seien infolge der ausdrücklichen Verweigerung der Arbeitgeberseite, der begründeten Beschwerde abzuhelpen, nach ordnungsgemäßer Durchführung des Beschwerdeverfahrens zulässig und begründet.

7

Insbesondere sei kein Rechtsanspruch iSd. § 85 Abs. 2 S. 3 BetrVG betroffen. In den Abmahnungen sei ein betriebsverfassungsrechtlicher Zusammenhang erkennbar. Das Entwenden und Vervielfältigen betreffe die Vertraulichkeit im Umgang mit Betriebsratsunterlagen.

8

Aufgrund der Komplexität seien drei Beisitzer je Verhandlungsseite gerechtfertigt.

9

Der Antragsteller stellt daher zuletzt die Anträge:

1. Zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle, welche über die Berechtigung der Beschwerde des Herrn A.R. an den Betriebsrat vom 20.11.2023 entscheiden soll, wird Herr VorsRiBAG a.D. B K bestellt.

2. Die Zahl der von jeder Seite zu benennenden Beisitzer wird auf drei festgesetzt.

10

Die mit Postzustellungsurkunde vom 1.6.2024 zum Termin vor dem Vorsitzenden geladene Beteiligte zu 2 (Ladung vom 29.5.2025 unter Stellungnahmefrist bis 3.6.2024, e-Akte Dok. 11) hat keine Stellungnahme zum Verfahren abgegeben und ist im Termin nicht erschienen.

11

Wegen der Einzelheiten des Beteiligtenvorbringens wird auf die entsprechenden schriftsätzlichen Ausführungen Bezug genommen.

12

Bezug genommen wird im Übrigen auf den Inhalt der Verhandlungsniederschriften, sowie auf die gesamte Gerichtsakte.

Gründe

I.

13

1) Die Anträge sind zulässig.

14

Das Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Schweinfurt – ist zur Entscheidung im Beschlussverfahren örtlich und hinsichtlich des zu ihm beschrittenen Rechtswegs zuständig (§§ 98 Abs. 1, 82 Satz 1, 80 ff., 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, 76 Abs. 2 Satz 2 u. 3 BetrVG).

15

2) Die gestellten Anträge sind im Wesentlichen begründet.

16

a) Die begehrte Einigungsstelle war einzusetzen, nachdem eine offensichtliche Unzuständigkeit in Bezug auf die Beschwerden zu Ziff. 3 und Ziff. 4 nicht anzunehmen ist. Dies wäre aber gemäß § 100 Abs. 1 Satz 2 ArbGG Voraussetzung für eine Zurückweisung der gestellten Anträge.

17

Offensichtlich unzuständig ist die Einigungsstelle nur dann, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass sich die beizulegende Streitigkeit unter einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand des BetrVG nicht subsumieren lässt. Das Fehlen jeglichen erzwingbaren Mitbestimmungsrechts und damit die Unbegründetheit des Antrags müssen sich ohne weiteres aufdrängen (vgl. LAG Berlin, Urteil vom 18.02.1980, AP-Nr. 1 zu § 98 ArbGG 1979; LAG Düsseldorf, NZA 1989, Seiten 146, 147 jeweils m.w.N.). Voraussetzung für eine Zurückweisung der Anträge ist somit, dass schon nach dem vorgetragenen Sachverhalt auf den ersten Blick eine Zuständigkeit der Einigungsstelle unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt als möglich erscheint.

18

Hierbei ist bei mehreren Regelungskomplexen für jeden isoliert über die offensichtliche Unzuständigkeit zu entscheiden (Germelmann u.a., Arbeitsgerichtsgesetz, § 100 Rn. 23; Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 100 ArbGG Rn. 2). Eine andere Sichtweise würde zur Abweisung der gesamten Anträge führen, was zu einer gesetzgeberisch offensichtlich nicht vorgesehenen Erschwerung des Antragsrechts führen würde. Die Einschränkung der „offensichtlichen“ Unzuständigkeit gebietet für das Gericht vielmehr einen stark eingeschränkten Prüfungsspielraum mit dem Gebot der Einsetzung im Regelfall.

19

i) Der Antrag ist in Bezug auf die Beschwerde Ziff. 1 und 2 unbegründet.

20

Beim Streit um die sachliche Rechtfertigung einer oder mehrerer ausgesprochenen – individualrechtlichen – Abmahnungen ist ein Rechtsanspruch betroffen, für den die Einigungsstelle offensichtlich nicht zuständig ist.

21

§ 85 Abs. 2 BetrVG weist den Streit über die Berechtigung einer Beschwerde auf Antrag des Betriebsrats der Zuständigkeit der Einigungsstelle zu. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist, § 85 Abs. 2 S. 3 BetrVG.

22

Ein individualrechtlicher Anspruch auf Entfernung von Abmahnungen ist in der Rechtsprechung anerkannt und wird aus §§ 242, 1004 BGB hergeleitet (BAG vom 27.11.2008, 2 AZR 675/07 – NZA 2009, S. 842; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch § 132 Rn. 31). Ist aber die Geltendmachung eines solchen Anspruchs

durch den betroffenen Arbeitnehmer möglich, scheidet die Zuständigkeit der Einigungsstelle von vorneherein aus (LAG Berlin-Brandenburg vom 15.8.2027, 7 TaBV 860/17; LAG Berlin vom 19.8.1988, 2 TaBV 4/88; LAG Rheinland-Pfalz vom 17.1.1985, 5 TaBV 36/84). Hierbei ist unerheblich, ob die mögliche Pflichtverletzung im Verhaltensbereich des Arbeitnehmers aus individuellen Gründen oder in Zusammenhang mit der Arbeit als Betriebsrat steht. Entscheidend ist allein die individuelle Rechtsschutzmöglichkeit des Betroffenen. Darüber hinaus betreffen die Abmahnungen einen vergangenheitsbezogenen abgeschlossenen Sachverhalt.

23

Aus vorgenannten Erwägungen ist die Zuständigkeit der Einigungsstelle offensichtlich nicht gegeben; der Antrag war insoweit zurückzuweisen.

24

ii) Der Antrag ist jedoch in Bezug auf die Beschwerde Ziff. 3 und 4 begründet.

25

Im Gegensatz zur Entfernung der Abmahnungen ist der Regelungskomplex in Bezug auf die mögliche Entfernung und Vervielfältigung der Betriebsratsunterlagen nicht offensichtlich der Regelungskompetenz der Einigungsstelle entzogen. Sie ist nicht offensichtlich unzuständig und war mithin einzusetzen.

26

Beim betrieblichen Umgang mit Daten, die auch betriebsratsbezogene Tätigkeiten betreffen, ist die nicht mehr gewährleistete vertraulichen Kommunikation im Falle einer unzulässigen Wegnahme und Verbreitung betroffen. Für diese liegt auch durch die im Abhilfeverlangen ausgedrückte Zukunftsbezogenheit keine offensichtliche Unzuständigkeit vor (LAG Rheinland-Pfalz vom 12.9.2022, 2 TaBV 8/22 (Rn. 33)).

27

Dem Antrag war daher insoweit zu entsprechen.

28

b) Hinsichtlich der Person des Einigungsstellenvorsitzenden folgt das Gericht dem Antrag der Beteiligten zu 1). Für das Gericht bestand kein Sachgrund, von dieser Gestaltung abzuweichen, da der vorgeschlagene Einigungsstellenvorsitzende ein umfassendes Fachwissen mit der gebotenen Unparteilichkeit in sich vereint. Die für den Vorsitzenden einer Einigungsstelle notwendige Unparteilichkeit und das Verhandlungsgeschick ist im Übrigen bei einem ehemaligen Berufsrichter eines obersten Bundesgerichts regelmäßig in besonders hohem Maße gewährleistet. Daher ist auch die Bestellung eines anderen Einigungsstellenvorsitzenden nicht geboten.

29

c) Was die Zahl der Beisitzer anbetrifft, scheint es dem Gericht ausreichend und angemessen, wenn jeweils zwei Mitglieder vom Betriebsrat bzw. Arbeitgeber für die Einigungsstelle benannt werden (§ 76 Abs. 2 BetrVG). Zwar vertritt die gegenteilige Auffassung (LAG Hessen vom 3.11.2009, 4 TaBV 185/09), dass bei einer Einigungsstelle über die Beschwerde eines Arbeitnehmers regelmäßig ein Beisitzer pro Seite genügt. Jedoch kann für den Fall der Erforderlichkeit der juristischen Aufarbeitung die Beteiligung eines Rechtsbeistands geboten sein. Da vorliegend die Problematik von Datenschutzverstößen und möglichen Verstößen gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten betroffen ist, erscheint dem Gericht eine juristische Beratung als zwingend geboten. Das Gericht sieht keine Veranlassung, vom Regelfall (Fitting u. a., BetrVG., Rn. 13 zu § 76 m.w.N.) abzuweichen.

30

Die Anzahl der Beisitzer war folglich auf zwei je Verhandlungsseite festzusetzen.

31

Die Entscheidung hatte gemäß § 100 Abs. 1 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 76 Abs. 2 BetrVG durch den Vorsitzenden allein zu ergehen.