ArbG Weiden, Beschluss v. 21.01.2026 – 3 BV 13/25

Titel:

Einsetzung einer Einigungsstelle ohne vorherige Verhandlungen und Hinzuziehung eines Gewerkschaftsbeauftragten

Normenketten:

ArbGG § 100
BetrVG § 74 Abs. 1 S. 2, § 111 S. 1, S. 2

Leitsätze:

1. Eine Einigungsstelle kann ausnahmsweise auch ohne jegliche vorherige Verhandlungen zwischen den Betriebspartnern eingesetzt werden. (Rn. 14 – 16)
2. Der Betriebsrat hat kein Recht auf Hinzuziehung eines Gewerkschaftsbeauftragten bereits zu den innerbetrieblichen Verhandlungen über die Vereinbarung eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans (streitig, wie hier z. B. Fitting, BetrVG, 32. Aufl., § 31 Rn. 21). (Rn. 17 – 18)

Schlagworte:

Einigungsstelle, Einsetzungsbeschluss, Interessenausgleich, Sozialplan, Verhandlungen, Verhandlungsverweigerung, Gewerkschaftsbeauftragter, Rechtsschutzbedürfnis

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg vom -- – 7 TaBV 4/26

Fundstelle:

FDArbR 2026, 001509

Tenor

1. Zum Vorsitzenden der Einigungsstelle über den Versuch eines Interessenausgleichs und die Aufstellung eines Sozialplans für die Betriebsänderung im Betrieb A-Stadt der Beteiligten zu 1) (Restrukturierung und Personalabbau durch Wegfall von Funktionen und Arbeitsplätzen im Betrieb A-Stadt sowie die Verlagerung von Funktionen und Arbeitsplätzen des Betriebs A-Stadt an den Standort M. des Konzerns der Fa. A.) wird der Vorsitzende Richter des Arbeitsgerichts W., Herr, bestellt.

2. Die Anzahl der von jeder Seite zu benennenden Beisitzer wird auf jeweils zwei festgesetzt.

Gründe

I.

1
Die Beteiligten streiten um die Einsetzung einer Einigungsstelle.

2
Die Beteiligte zu 1) ist ein Hersteller von Produkten aus Karbon; sie unterhält in A-Stadt einen Betrieb mit 88 Mitarbeitenden.

3
Der Beteiligte zu 2) ist der am Standort A-Stadt gebildete Betriebsrat.

4
Die Beteiligte zu 1) plant, im Rahmen einer Reorganisationsmaßnahme eine Konsolidierung und Verlagerung von Aufgaben vorzunehmen und Funktionen am Standort A-Stadt entfallen zu lassen.

5
Die Beteiligte zu 1) sieht die innerbetrieblichen Verhandlungen mit dem Betriebsrat im Hinblick auf die Restrukturierung und den Personalabbau und damit einen Interessenausgleich und einen Sozialplan bereits als gescheitert an und verlangt mit dem vorliegenden Verfahren die Einsetzung einer Einigungsstelle. Der Betriebsrat sei ausreichend informiert worden, weitere Informationen sollten im Rahmen der

Verhandlungstermine mündlich gegeben werden. Der Betriebsrat mache weitere Schritte aber davon abhängig, dass ein Vertreter der Gewerkschaft IG Metall als Verhandlungsführer auftrete. Dies sei nach dem BetrVG aber unzulässig. Die Verhandlungen könnten daher nur in der Einigungsstelle fortgesetzt werden. Wegen weiterer Einzelheiten zum Vortrag der Beteiligten zu 1) in sachlicher wie rechtlicher Hinsicht wird vollumfänglich auf die hierzu eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

6
Die Beteiligte zu 1) beantragt,

1. Zum Vorsitzenden der Einigungsstelle über den Versuch eines Interessenausgleichs und die Aufstellung eines Sozialplans für die Betriebsänderung im Betrieb A-Stadt der Beteiligten zu 1) (Restrukturierung und Personalabbau durch Wegfall von Funktionen und Arbeitsplätzen im Betrieb A-Stadt sowie die Verlagerung von Funktionen und Arbeitsplätzen des Betriebs A-Stadt an den Standort M. des Konzerns der Fa. A.) wird der Vorsitzende Richter des Arbeitsgerichts W., Herr, bestellt.

2. Die Anzahl der von jeder Seite zu benennenden Beisitzer wird auf jeweils zwei festgesetzt.

7
Der Beteiligte zu 2) beantragt hingegen,

die Anträge zurückzuweisen.

8
Der Beteiligte zu 2) lässt hierzu vortragen, dass die Einigungsstelle zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht eingesetzt werden dürfe. Es fehle am Rechtsschutzbedürfnis. Es seien noch keine Verhandlungen mit Verständigungswillen geführt worden. Man befinde sich sogar noch in der Phase des Informationsaustausches. Bis heute habe die Beteiligte zu 1) ihre Informationspflichten trotz konkreter Nachfragen nicht ansatzweise erfüllt. Es sei zwar am 26.11.2025 ein Freiwilligenprogramm vorgetragen worden und auch eine 11-seitige Präsentation vorgelesen worden. Nachfragen seitens des Bevollmächtigten des Beteiligten zu 2) seien aber mit der Begründung abgelehnt worden, dass er – der Geschäftsführer H. – mit diesem – dem Prozessbevollmächtigten des Beteiligten zu 2) – nicht spreche, sondern nur mit dem Betriebsrat. Ein ernsthafter Versuch für Interessenausgleichsverhandlungen könne in alldem nicht erblickt werden. Richtigerweise habe die Beteiligte zu 1) es zur Bedingung gemacht, überhaupt Auskünfte zu erteilen, wenn die gewerkschaftliche Vertretung, die der Betriebsrat neben dem Prozessbevollmächtigten mit der Verhandlungsführung beauftragt hatte, nicht anwesend sei. Es werde hier in unzulässiger Weise ein Verhandlungspartner diktiert, was dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zuwiderlaufe. Es sei damit weder der Informationsanspruch erfüllt, noch jemals mit einem Wort über Interessensausgleichsverhandlungen gesprochen worden. Der Betriebsrat möchte aber vorliegend gerade Informationen erhalten und dann mit eigenen, vielen Verhandlungsangeboten in die Verhandlungen eintreten. Wegen weiterer Einzelheiten zum Vortrag der Betriebsratsseite in sachlicher wie rechtlicher Hinsicht wird vollumfänglich und bezüglich aller Details auf die hierzu eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

9
Im Übrigen wird ergänzend noch auf den sonstigen Akteninhalt verwiesen.

II.

10
Die Anträge sind erfolgreich.

11
Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist eröffnet, § 2 a I Nr. 1 ArbGG i.V.m. § 100 ArbGG. Das Arbeitsgericht Weiden ist örtlich zuständig, § 82 I 1 ArbGG.

12
Der Antrag ist zulässig. Er ist mit Blick auf den Regelungsgegenstand insbesondere hinreichend bestimmt.

13
Es besteht auch ein Rechtsschutzbedürfnis für die Antragstellerseite.

14
Das Rechtsschutzbedürfnis für einen Antrag nach § 100 ArbGG auf gerichtliche Einsetzung einer Einigungsstelle fehlt dann, wenn zuvor nicht der nach § 74 I Satz 2 BetrVG vorgesehene Versuch einer Einigung unternommen und Vorschläge für die Beilegung der Meinungsverschiedenheiten gemacht worden sind. Das Arbeitsgericht kann mit einem Antrag nach § 100 ArbGG erst angerufen werden, wenn sich entweder die Gegenseite Verhandlungen über den Regelungsgegenstand ausdrücklich oder konkludent verweigert hat oder mit Verständigungswillen geführte Verhandlungen zwar stattgefunden haben, jedoch gescheitert sind (vgl. BAG vom 18.03.2015, 7 ABR 4/13).

15
Eine Nichterfüllung der Verhandlungspflichten gemäß §§ 74 Abs. 1 Satz 2, 111 Satz 1 BetrVG mit der Folge einer noch nicht anzunehmenden Zuständigkeit der Einigungsstelle kann aber nur angenommen werden, wenn die subjektive Einschätzung des die Einigungsstelle anrufenden Betriebspartners über das Scheitern der Verhandlungen oder über die Verweigerungshaltung der Gegenseite offensichtlich unbegründet ist. Anderenfalls würde der in § 100 ArbGG zugrunde liegende Beschleunigungszweck konterkariert werden. Für die subjektive Einschätzung können der Verhandlungsverlauf bzw. der Umstand fruchtloser oder verzögerter Verhandlungen sowie nicht miteinander in Einklang zu bringende Standpunkte der Betriebsparteien, aber auch andere Aspekte wie beispielsweise ein schlechtes Betriebs- bzw. Verhandlungsklima ausschlaggebend sein, die eine Seite zu der Überzeugung gelangen lassen, dass das Anrufen der Einigungsstelle erforderlich ist, um die „stockende“ vertrauensvolle Zusammenarbeit (§ 2 BetrVG) wieder in Gang zu bringen (vgl. LAG Hessen vom 11.9.2025, 5 TaBV 81/25). Insoweit überlagert § 100 ArbGG den Verhandlungsanspruch aus § 74 I S. 2 BetrVG. Das gerichtliche Bestellungsverfahren ist darauf angelegt, bei Konflikten die Errichtung einer Einigungsstelle zu beschleunigen und jede weitere Verzögerung von Verhandlungen zu vermeiden (vgl. auch LAG Niedersachsen vom 25.10.2005, 1 TaBV 48/05).

16
Nach diesen Maßstäben ist das Rechtsschutzbedürfnis der Arbeitgeberseite zu bejahen, da nicht feststellbar ist, dass die subjektive Einschätzung der Beteiligten zu 1) über das Scheitern der innerbetrieblichen Verhandlungen offensichtlich unbegründet gewesen wäre. Angesichts der Haltung des Betriebsrats, Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan nur dann aufzunehmen, wenn die Arbeitgeberseite einen Gewerkschaftsbeauftragten als Verhandlungsführer oder jedenfalls als Mitverhandler akzeptiert, ist die Meinung, dass die Verhandlungen damit bereits gescheitert sind, richtig bzw. jedenfalls nicht offensichtlich unbegründet.

17
Dies deshalb, da der Betriebsrat im derzeitigen Stadium der innerbetrieblichen Verhandlungen keinen Anspruch auf Hinzuziehung eines Gewerkschaftsbeauftragten hat. Es gilt hier in das Trennungsprinzip, wonach die Aufgaben und Rechte von Betriebsrat auf der einen und Gewerkschaft auf der anderen Seite nicht gleichgesetzt oder vermischt werden dürfen. Unterrichtet werden muss bei einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG ausdrücklich der Betriebsrat, mit diesem – und nicht mit der Gewerkschaft – muss der Arbeitgeber in diesem Verfahrensstadium auch beraten. Erst ab einer Mitarbeiterzahl von über 300 – die hier unstreitig bei weitem nicht erreicht ist – kann der Betriebsrat nach § 111 Satz 2 1. Halbsatz BetrVG zu seiner Unterstützung einen Berater, etwa einen Gewerkschaftsbeauftragten, hinzuziehen. Bei einer geringeren Belegschaftsstärke kommt dies nach § 111 Satz 2 3. Halbsatz BetrVG i.V.m. § 80 III BetrVG nur bei einem entsprechenden – und hier nicht vorliegenden – Einvernehmen mit dem Arbeitgeber in Betracht. Ohne ein – hier nicht gegebenes – Einverständnis des Arbeitgebers besteht daher in kleineren Betrieben wie dem der Beteiligten zu 1) bei Verhandlungen zwischen Unternehmer und Betriebsrat außerhalb der gesetzlich genannten Fälle (etwa nach § 31 BetrVG, nicht aber nach § 111 BetrVG) kein Recht auf gewerkschaftliche Präsenz (vgl. Fitting, BetrVG, § 31 Rn. 21; GK-BetrVG, 12. Aufl. § 31 Rn. 19; Richardi, BetrVG, 18. Aufl., § 31 Rn. 4; str., aA: Däubler/ Kittner/ Klebe, BetrVG, 11. Aufl., § 31 Rn. 13), und auch kein Recht darauf, dass ein Gewerkschaftsbeauftragter als Vertreter oder Verhandlungsführer der Betriebsratsseite auftritt (vgl. BAG vom 14.12.2016, 7 ABR 8/15, recherchiert in juris, dort Rn. 14; so auch Krause, RdA 2009, 129, 141).

18
An diesem Befund ändert sich auch nichts mit Blick auf den aus Betriebsratssicht noch nicht erfüllten Informationsanspruch gem. § 111 Satz 1 BetrVG. Die Arbeitgeberseite will und darf den

Informationsanspruch auch mündlich erfüllen (vgl. Fitting § 111 BetrVG Rn. 111), dies auch – was in vielen Fällen auch tatsächlich so gehandhabt wird – im Rahmen eines einheitlichen Termins zur Information über die geplante Betriebsänderung und Verhandlung über einen Interessenausgleich und Sozialplan. Richtig ist, dass die Informationen, die der Betriebsrat benötigt, um sachgerecht entsprechende Verhandlungen zu führen, rechtzeitig und umfassend erteilt werden müssen. Dass dies nicht geschehen wird, ist derzeit aber nicht ersichtlich. Vielmehr hält auch der Betriebsrat ein solches Vorgehen für möglich und offenbar sachgerecht, schließlich hat auch die Beteiligtenseite zu 2) ausweislich der aktuellsten außergerichtlichen Stellungnahme vom 11.12.2025 (Anlage Ast13 zur Antragsschrift) angeboten, im Rahmen einheitlicher Verhandlungstermine die umfassende Information zu bekommen und Interessenausgleichsverhandlungen zu führen. Die Betriebsratsseite akzeptiert daher das arbeitgeberseitige Vorhaben bzw. schlägt dies so selbst vor, die Information nicht gesondert, sondern im Rahmen der Verhandlungen zu erhalten, darf aber für diese Verhandlungen derzeit – wie oben dargestellt – noch keine Gewerkschaftsbeteiligung fordern. Da sie dies aber nach wie vor einfordert, ist die Einschätzung der Beteiligten zu 1), dass die Verhandlungen stocken bzw. momentan und ohne zeitliche Perspektive tatsächlich nicht vorankommen, zutreffend bzw. jedenfalls nicht offensichtlich unbegründet.

19
Das Rechtsschutzbedürfnis ist damit zu bejahen.

20
Der Einsetzungsantrag ist auch begründet, da sämtliche (weitere) Voraussetzungen für eine Einsetzung gem. § 100 ArbGG unstreitig vorliegen. Insbesondere ist unstreitig, dass die von der Arbeitgeberseite geplante Betriebsänderung iSd. § 111 ff. BetrVG der Mitbestimmung unterliegt. Eine offensichtliche Unzuständigkeit der begehrten Einigungsstelle ist unter keinem Aspekt erkennbar. Andere als die oben diskutierten Bedenken gegen die Einsetzung der konkret begehrten Einigungsstelle hat die Betriebsratsseite auch auf Nachfrage im Anhörungstermin nicht geltend gemacht, insbesondere nicht gegen die Person des vorgeschlagenen und erfahrenen Einigungsstellenvorsitzenden und auch nicht gegen die vorgeschlagene und geeignete Anzahl der zu benennenden Beisitzer.

21
Der vorgeschlagene Richter ist zur Übernahme des Einigungsstellenvorsitzes bereit. Nach dem richterlichen Geschäftsverteilungsplan des Arbeitsgerichts Weiden (dort unter B. VI. 11.) ist es ausgeschlossen, dass der eingesetzte Richter mit der Überprüfung, der Auslegung oder der Anwendung des Spruchs der Einigungsstelle befasst wird (§ 100 I 5 ArbGG).

22
Daher war den Anträgen stattzugeben.

23
Einer Kostenentscheidung bedurfte es nicht, da in Beschlussverfahren gem. § 2 a I ArbGG nach § 2 II GKG Kosten nicht erhoben werden.