Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht Erster Senat	Beschluss vom 11. Februar 2014 - 1 ABR 76/12 -
I. Arbeitsgericht Neuruppin	Beschluss vom 7. März 2012 - 5 BV 92/11 -
II. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg	Beschluss vom 9. August 2012 - 5 TaBV 770/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Beschlussverfahren - Einigungsstelle - obligatorisches innerbetriebliches Schlichtungsverfahren

Bestimmungen:

BetrVG § 76 Abs. 6; ArbGG §§ 4, 93 Abs. 2, § 65; ZPO § 1029 Abs. 1, § 1032 Abs. 1, § 293 Satz 2

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 76/12
5 TaBV 770/12
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Februar 2014

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Beschwerdeführer,

2.

Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 11. Februar 2014 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtliche Richterin Schwitzer und den ehrenamtlichen Richter Stemmer für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 9. August 2012 - 5 TaBV 770/12 - aufgehoben.

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Neuruppin vom 7. März 2012 - 5 BV 92/11- wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über den persönlichen Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit. 1

Die Arbeitgeberin stellt Schienenfahrzeuge her. Sie beschäftigt in ihrem H Betrieb neben ca. 2.000 Stammarbeitnehmern rd. 450 Leiharbeitnehmer. Bei der Arbeitgeberin ist der antragstellende Betriebsrat gebildet. 2

Im Betrieb gilt die am 1. September 2011 abgeschlossene Betriebsvereinbarung Nr. 53 „Gleitende Arbeitszeit“ (BV 53). Deren § 6 regelt den zulässigen Umfang und den Ausgleich des monatlichen Gleitzeitrahmens. Nach § 7 Abs. 1 BV 53 können die Beschäftigten im Rahmen ihrer Gleitzeitsalden tages- oder stundenweise Freizeitausgleich nehmen. In § 14 BV 53 heißt es: 3

> „**§ 14 Paritätische Kommission**
>
> Zur Klärung von Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung dieser BV und der Umsetzung des § 6 dieser BV wird eine paritätische Kommission gebildet, die aus je drei Vertretern der GF und des BR bestehen. Wird keine Einigung erzielt, ist eine Einigungsstelle anzurufen.“

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin sei verpflichtet, die Regelungen der BV 53 zur Gleitzeit und zum Zeitausgleich auf die überlassenen Arbeitnehmer anzuwenden. 4

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt, 5

1. es der Arbeitgeberin unter Androhung eines Ordnungsgeldes iHv. bis zu 10.000,00 Euro für jeden Fall der Zuwiderhandlung zu untersagen, während der Geltung der Betriebsvereinbarung Nr. 53 „Gleitende Arbeitszeit“ vom 1. September 2011 in ihrem Betrieb eingesetzte Leiharbeitnehmer in der Weise zu beschäftigen, dass sie ihre Arbeitszeit nicht innerhalb der in der Anlage zur Betriebsvereinbarung Nr. 53 „Gleitende Arbeitszeit“ vom 1. September 2011 festgelegten Rahmenarbeitszeit und des in § 6 dieser Betriebsvereinbarung geregelten Gleitzeitrahmens ihre Arbeitszeit selbst bestimmen und dass diese Leiharbeitnehmer keinen Zeitausgleich gemäß § 7 der Betriebsvereinbarung Nr. 53 „Gleitende Arbeitszeit“ vom 1. September 2011 nehmen können, indem sie im Rahmen ihrer Gleitzeitsalden tages- oder stundenweise Freizeitausgleich nehmen;

2. es der Arbeitgeberin unter Androhung eines Ordnungsgeldes iHv. bis zu 10.000,00 Euro für jeden Fall der Zuwiderhandlung zu untersagen, während der Geltung der Betriebsvereinbarung Nr. 53 „Gleitende Arbeitszeit“ vom 1. September 2011 bei denjenigen Leiharbeitnehmern, die sie in ihrem Betrieb einsetzt und die im Drei-Schicht-System, wie es in der Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung unter „Mehrschichtarbeit“ „GLAZ-C-3-Schicht“ festgelegt ist, arbeiten sofern sie in der dort geregelten Frühschicht arbeiten, eine tägliche Pausenzeit von 45 Minuten zu erfassen und in dieser Form an den vertraglichen Arbeitgeber des jeweiligen Leiharbeitnehmers weiterzureichen, obwohl der jeweilige Leiharbeitnehmer eine tägliche Pausenzeit von nicht mehr als 35 Minuten in Anspruch genommen hat;

3. es der Arbeitgeberin unter Androhung eines Ordnungsgeldes iHv. bis zu 10.000,00 Euro für jeden Fall der Zuwiderhandlung zu untersagen, während der Geltung der Betriebsvereinbarung Nr. 53 „Gleitende Arbeitszeit“ vom 1. September 2011 bei denjenigen Leiharbeitnehmern, die sie in ihrem Betrieb einsetzt und die im 3-Schicht-System, wie es in der Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung unter „Mehr-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

> schichtarbeit“ „GLAZ-C-3-Schicht“ festgelegt ist, arbeiten, sofern sie in der dort geregelten Frühschicht arbeiten, eine tägliche Pausenzeit von 45 Minuten zu erfassen und in den monatlichen Zeitnachweisen zu dokumentieren, wenn tatsächlich eine Pausenzeit von 35 Minuten bei der Abrechnung der geleisteten Arbeitszeit berücksichtigt wurde.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 6

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat ihnen das Landesarbeitsgericht entsprochen. Mit der Rechtsbeschwerde beantragt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Das Verfahren ist in Bezug auf die zu 2. und zu 3. erhobenen Anträge in der Anhörung vor dem Senat eingestellt worden, nachdem die Beteiligten insoweit übereinstimmende Erledigungserklärungen abgegeben haben. 7

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet, weil der allein noch verfahrensgegenständliche Antrag zu 1. unzulässig ist. Der Betriebsrat konnte ein Beschlussverfahren, dessen Streitgegenstand den persönlichen Geltungsbereich der BV 53 betrifft, erst nach Abschluss des in § 14 BV 53 vorgesehenen Schlichtungsverfahrens einleiten. Ein solches haben die Beteiligten aber nicht durchgeführt. Dies steht einer Sachentscheidung im vorliegenden Verfahren entgegen. 8

I. Der Antrag bedarf der Auslegung. 9

1. Nach dem Antragswortlaut macht der Betriebsrat mit diesem die Unterlassung eines aus seiner Sicht betriebsverfassungswidrigen Verhaltens der Arbeitgeberin geltend. Aus dem bei der Antragsauslegung zu berücksichtigenden Vorbringen des Betriebsrats folgt jedoch, dass dieser die Arbeitgeberin dazu anhalten möchte, es den in ihrem Betrieb eingesetzten Leiharbeitnehmern zu ermöglichen, ihre Arbeitszeit entsprechend der Regelung in §§ 6, 7 BV 53 zu gestalten. Damit ist Antragsgegenstand nicht die Unterlassung eines bestimmten Verhaltens der Arbeitgeberin, sondern die positive Durchführung der ge- 10

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nannten Vorschriften in Bezug auf die gegenwärtig und zukünftig im Rahmen von Dienstplänen eingesetzten Leiharbeitnehmer. Diesen soll insbesondere die Möglichkeit eingeräumt werden, entsprechend ihrer Gleitzeitsalden tages- oder stundenweise Freizeitausgleich zu nehmen.

2. Erst mit diesem (positiven) Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin könnte im Fall ihrer Verurteilung erkennen, dass sie die Leiharbeitnehmer wie die anderen in ihrem H Betrieb eingesetzten Arbeitnehmer entsprechend den Regelungen in §§ 6, 7 BV 53 behandeln muss. 11

II. Der Antrag zu 1. ist unzulässig, weil das in § 14 BV 53 vorgesehene Vorverfahren nicht durchgeführt worden ist. 12

1. Der Senat ist an einer Prüfung der Verfahrensvoraussetzungen für den Durchführungsantrag nicht nach § 93 Abs. 2 iVm. § 65 ArbGG gehindert, wonach das Rechtsbeschwerdegericht nicht die Zulässigkeit des zu den Gerichten für Arbeitssachen beschrittenen Rechtswegs prüft. Diese Vorschriften gelten nicht für das Verhältnis der Arbeitsgerichte zu den nach dem Betriebsverfassungsgesetz errichteten Stellen für eine innerbetriebliche Streitschlichtung *(zu § 101 Abs. 2 ArbGG: BAG 10. April 1996 - 10 AZR 722/95 - zu II [richtig: III] 1 der Gründe, BAGE 82, 370)*. 13

2. Ein Antrag im Beschlussverfahren zur Klärung einer betriebsverfassungsrechtlichen Meinungsverschiedenheit ist unzulässig, wenn sich die Betriebsparteien verpflichtet haben, in einem solchen Konfliktfall zunächst eine innerbetriebliche Einigung in einem von ihnen vereinbarten Verfahren zu versuchen. Ein solches Vorverfahren ist keine nach § 4 ArbGG unzulässige Schiedsvereinbarung, sondern eine Arbeitgeber und Betriebsrat durch § 76 Abs. 6 BetrVG eröffnete Möglichkeit, zwischen ihnen bestehende Meinungsverschiedenheiten vorrangig einer innerbetrieblichen Konfliktlösung zuzuführen und erst nach deren Scheitern der anderen Betriebspartei die Einleitung eines Beschlussverfahrens zu ermöglichen *(BAG 16. August 2011 - 1 ABR 22/10 - Rn. 17, BAGE 139, 25)*. Dies gilt auch dann, wenn Gegenstand einer im Kon- 14

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

fliktfall anzurufenden Einigungsstelle keine Regelungs-, sondern eine Rechtsfrage ist, für die diese außerhalb der ihr gesetzlich zugewiesenen Kompetenzen keine Entscheidungsbefugnis hat. Eine von den Betriebsparteien begründete Zuständigkeit der Einigungsstelle für die gegenwärtige Auslegung einer Betriebsvereinbarung verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat daher, zunächst deren Entscheidung herbeizuführen, bevor sie über diese Rechtsfrage die Gerichte für Arbeitssachen zur Streitentscheidung anrufen. Ein Antrag auf Feststellung des Inhalts einer betrieblichen Norm ist unzulässig, solange das vereinbarte Schlichtungsverfahren nicht durchgeführt worden ist *(vgl. BAG 20. November 1990 - 1 ABR 45/89 - zu B II 3 der Gründe, BAGE 66, 243)*.

3. Für den auf Durchführung der BV 53 gerichteten Antrag ist das in § 14 BV 53 vereinbarte obligatorische Schlichtungsverfahren durchzuführen. 15

a) Gegenstand der in § 14 BV 53 getroffenen Regelung ist die Klärung von Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung der BV 53 sowie der Umsetzung von § 6 BV 53. Für diese Streitigkeiten haben die Betriebsparteien ein obligatorisches Schlichtungsverfahren vereinbart, wonach zunächst eine paritätische Kommission zu bilden ist. Wird dort keine Einigung erzielt, schließt sich daran eine Verhandlung vor der Einigungsstelle an. Obwohl nicht ausdrücklich geregelt, haben die Betriebsparteien damit auch deren Entscheidungskompetenz vereinbart. Ansonsten hätte es nahegelegen, sich auf ein Vermittlungsverfahren unter Hinzuziehung einer unparteiischen Person zu verständigen. Die Begründung einer Einungsstellenzuständigkeit bringt zum Ausdruck, dass diese bei einer Nichteinigung über den Streit der Betriebsparteien entscheidet. Hierfür spricht auch, dass die ihr zugewiesene Zuständigkeit über die Anwendung des in § 6 BV 53 bestimmten Gleitzeitrahmens auch Regelungsstreitigkeiten betreffen kann, für die bereits nach § 87 Abs. 2 BetrVG eine Zuständigkeit der Einigungsstelle besteht. Eine Dispositionsmöglichkeit über die Durchführung des in § 14 BV 53 vorgesehenen Verfahrens, etwa dass dieses nur auf Antrag durchzuführen ist, haben die Betriebsparteien nicht vereinbart. 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

b) Von dem in § 14 BV 53 vereinbarten obligatorischen Schlichtungsverfahren werden auch Leistungsanträge erfasst, in denen über die sich aus der BV 53 ergebenden Rechte und Pflichten gestritten wird. 17

aa) Für eine zwischen den Betriebsparteien vereinbarte vorrangige innerbetriebliche Konfliktlösung ist es ohne Bedeutung, ob der im Beschlussverfahren erhobene Antrag auf die Feststellung eines bestimmten Inhalts der Betriebsvereinbarung beschränkt wird oder deren zutreffende Auslegung lediglich als Vorfrage für einen Leistungsantrag von Bedeutung ist. Die Begründung einer über das Betriebsverfassungsgesetz hinausgehenden Zuständigkeit der Einigungsstelle bringt zum Ausdruck, dass beide Betriebsparteien es für sinnvoll ansehen, eine gerichtliche Klärung der zwischen ihnen umstrittenen Rechts- oder Regelungsfrage erst nach einem innerbetrieblichen Schlichtungsversuch zuzulassen. Dieser Zweck würde verfehlt, wenn es einer Betriebspartei möglich wäre, durch einen Leistungsantrag, der auf die Durchführung der Betriebsvereinbarung mit dem von ihr für richtig gehaltenen Inhalt gerichtet ist, die vereinbarte obligatorische Konfliktlösung zu umgehen. 18

bb) Allerdings ist § 14 BV 53 einschränkend dahingehend auszulegen, dass von dieser Regelung nicht Beschlussverfahren des einstweiligen Rechtsschutzes erfasst werden. Der mit der Durchführung eines innerbetrieblichen Konfliktlösungsverfahrens verbundene Zeitaufwand darf die Gewährung von effektivem Rechtsschutz nicht beeinträchtigen. Dies wäre aber der Fall, wenn vor dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung das in § 14 BV 53 vorgesehene Verfahren durchgeführt werden müsste. Weder die Paritätische Kommission noch die Einigungsstelle sind zur Anordnung von vorläufigen Maßnahmen befugt. Effektiver Rechtsschutz kann in solchen Verfahren nur durch die staatlichen Gerichte gewährt werden. 19

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

4. Unerheblich ist, dass die Arbeitgeberin in den Vorinstanzen die Einhaltung des in § 14 BV 53 vorgesehenen Verfahrens nicht verlangt hat. 20

a) Bei § 14 BV 53 handelt es sich um eine betriebliche Norm, deren Inhalt von den Gerichten für Arbeitssachen nach § 293 Satz 2 ZPO als Bestandteil des auf den Sachverhalt anzuwendenden Rechts auch ohne ausdrücklichen Hinweis eines Beteiligten daraufhin zu überprüfen ist, ob sie den erhobenen Anspruch betrifft. Dies ist vorliegend der Fall. 21

b) Die von den Beteiligten in der BV 53 vereinbarte vorrangige innerbetriebliche Konfliktlösung musste nicht von der Arbeitgeberin als Einrede geltend gemacht werden. Die Vorschriften der Zivilprozessordnung über das schiedsrichterliche Verfahren *(§§ 1025 ff. ZPO)* sind auf ein obligatorisches innerbetriebliches Schlichtungsverfahren weder unmittelbar noch entsprechend anzuwenden. 22

aa) Nach § 1029 Abs. 1 ZPO können die Parteien in einer Schiedsvereinbarung alle oder einzelne Streitigkeiten, die zwischen ihnen in Bezug auf ein bestimmtes Rechtsverhältnis vertraglicher oder nichtvertraglicher Art entstanden sind oder künftig entstehen, der Entscheidung durch ein Schiedsgericht unterwerfen. Wird vor einem Gericht Klage in einer Angelegenheit erhoben, die Gegenstand einer solchen Schiedsvereinbarung ist, hat das Gericht die Klage als unzulässig abzuweisen, sofern der Beklagte dies vor Beginn der mündlichen Verhandlung zur Hauptsache rügt, es sei denn, das Gericht stellt fest, dass die Schiedsvereinbarung nichtig, unwirksam oder undurchführbar ist *(§ 1032 Abs. 1 ZPO)*. 23

bb) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Einrede des Schiedsvertrags eine verzichtbare prozesshindernde Einrede, auf die sich die beklagte Partei in jeder Instanz vor Beginn der mündlichen Verhandlung zur Hauptsache berufen muss. Die etwaige Zuständigkeit eines Schiedsgerichts ist nicht von Amts wegen zu berücksichtigen *(zu §§ 101, 102 ArbGG: BAG 30. September 1987 - 4 AZR 233/87 - BAGE 56, 179)*. Für die Erhebung der Rüge genügt es, dass der Beklagte seinen Willen hinreichend deutlich zum 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Ausdruck bringt, die Sachentscheidung solle nicht von dem angerufenen staatlichen Gericht, sondern von einem Schiedsgericht getroffen werden *(BGH 13. Januar 2009 - XI ZR 66/08 - Rn. 30)*.

cc) Die zivilprozessualen Vorschriften über die Schiedsvereinbarung und den damit verbundenen Ausschluss des Rechtswegs zu den staatlichen Gerichten sind auf eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat getroffene Vereinbarung über eine obligatorische innerbetriebliche Konfliktlösung nicht anzuwenden. Das schiedsrichterliche Verfahren betrifft nur schiedsfähige Angelegenheiten *(§ 1030 Abs. 1 ZPO)*, zu denen die in § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG geregelten Gegenstände nicht gehören. Nach § 4 ArbGG kann die Arbeitsgerichtsbarkeit nur in den Fällen des § 2 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG und nur nach Maßgabe der §§ 101 bis 110 ArbGG ausgeschlossen werden. Für Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz kann daher keine Schiedsvereinbarung getroffen werden. Auch eine entsprechende Anwendung von § 1032 Abs. 1 ZPO scheidet aus. Es fehlt an der für eine Analogie erforderlichen Regelungslücke. Die Betriebsparteien verfügen in Bezug auf die Durchführung von innerbetrieblichen Schlichtungsverfahren über ausreichende Dispositionsmöglichkeiten. Sie können die Einleitung eines solchen Verfahrens von vornherein nur auf Antrag einer Betriebspartei vorsehen. Wollen sie trotz eines vereinbarten obligatorischen Schlichtungsverfahrens unmittelbar eine gerichtliche Klärung der zwischen ihnen umstrittenen Rechts- oder Regelungsfrage herbeiführen, können sie die Verpflichtung zu seiner Durchführung durch eine hierauf bezogene Vereinbarung wieder aufheben. Kommt eine solche nicht zustande, ist wegen der zwischen ihnen getroffenen Regelung das vorgesehene Schlichtungsverfahren vor der Einleitung des Beschlussverfahrens durchzuführen. 25

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

5. Danach erweist sich der Antrag als unzulässig. Der Betriebsrat musste vor Einleitung des streitgegenständlichen Beschlussverfahrens das in § 14 BV 53 vorgesehene Verfahren einleiten, woran es vorliegend fehlt. Es kann dahin stehen, ob und ggf. bis zu welchem Zeitpunkt die Betriebsparteien die Pflicht zur Durchführung eines obligatorischen Schlichtungsverfahrens aufheben können. Die Beteiligten haben eine solche Vereinbarung nicht getroffen. 26

Schmidt Linck Koch

Schwitzer Stemmer

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS