

## Mandanteninfo November 2006

### Stress am Arbeitsplatz?

### Einigungsstelle!

1. *Beschweren sich AN beim BR über unzumutbare Arbeitsbedingungen, so ist die Einigungsstelle nach § 85 BetrVG dafür zuständig, über die Berechtigung dieser Beschwerden zu entscheiden.*
2. *Aus dem Spruch der Einigungsstelle muss hervorgehen, welche konkreten tatsächlichen Umstände die Einigungsstelle als zu vermeidende Beeinträchtigung der AN angesehen hat.*
3. *Ein Spruch der betrieblichen Einigungsstelle verpflichtet den Arbeitgeber, geeignete Maßnahmen zur Abhilfe zu schaffen.*

*Bundesarbeitsgericht vom 22.11.2005, 1 ABR 50/04 (Leitsätze vom Verfasser)*

Mehrere AN hatten sich beim BR darüber beschwert, dass sie durch eine mehrwöchige **Unterbesetzung der Abteilung** hoher Stressbelastung ausgesetzt gewesen seien: es mussten u.a. Überstunden geleistet werden, um den Arbeitsablauf zu gewährleisten, Kurzpausen konnten nicht genommen werden, es musste „Akkordarbeit“ geleistet werden, um die Kundenschlangen abzubauen, dennoch beschwerten sich Kunden ständig über lange Wartezeiten und nicht besetzte Arbeitsplätze.

Der BR hielt die Beschwerden der AN für berechtigt, der Arbeitgeber nicht. Auf Antrag des Betriebsrates wurde vom Arbeitsgericht eine **Einigungsstelle** „zur Behandlung der Beschwerden“ eingesetzt. Diese fasste mit der Stimme des Einigungsstellenvorsitzenden den Beschluss (Spruch): „Die Beschwerde ... ist berechtigt“.

Das Bundesarbeitsgericht erklärte zwar den Spruch der Einigungsstelle aus formalen Gründen für unwirksam, machte aber trotzdem grundsätzliche Ausführungen zur **Zuständigkeit der Einigungsstelle für Beschwerden von AN über unzumutbare Arbeitsbedingungen und die Kompetenz der Einigungsstelle bei der Behandlung solcher Beschwerden.**

Stefan Bell<sup>1</sup>  
Regine Windirsch<sup>1,2</sup>  
Sigrid Britschgi<sup>3,4</sup>  
Annette Malotke<sup>1</sup>  
Christopher Koll

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
1 Arbeitsrecht  
2 Sozialrecht  
3 Familienrecht  
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de  
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit  
folgenden Kanzleien  
für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Dieter Hummel\*  
Volker Ratzmann\*  
Mechtild Kuby\*

**Frankfurt a.M.**  
Franzmann\* Büdel\* Bender\*

**Freiburg**  
Michael Schubert\*  
Anwaltsbüro im Hegarhaus

**Hamburg**  
Klaus Müller-Knapp\*  
Jens Peter Hjort\*  
Wolfgang Brinkmeier\*  
Manfred Wulff\*

**Hannover**  
Detlef Fricke  
Joachim Klug

**Konstanz**  
Haenel-Zepf-Wirlitsch  
und Kollegen

**München**  
Kanzlei Rüdiger Helm

**Nürnberg**  
Manske & Partner\*

**Wiesbaden**  
Schütte\* Jancke\* Heer\*

\* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Eine Beschwerde nach § 85 BetrVG liegt vor, wenn sich AN über eine **Benachteiligung, ungerechte Behandlung oder eine sonstige Beeinträchtigung beklagen** und die Beseitigung dieser belastenden Zustände verlangen. Zwar bestimmt allein der Arbeitgeber gemäß § 84 Abs. 2 BetrVG, auf welche Weise er der Beschwerde abhilft, eine Beschwerde wird aber nicht dadurch unzulässig, dass die betroffenen AN bestimmte Forderungen stellen (hier: „ständige volle Besetzung der Arbeitsplätze in der Filiale“).

Die Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle ist allerdings in mehrfacher Hinsicht beschränkt: sie ist wegen § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG nicht zuständig, soweit Gegenstand der Beschwerde ein *Rechtsanspruch* des Arbeitnehmers ist. Zur Durchsetzung von Rechtsansprüchen dient allein der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen. Die Einigungsstelle ist ferner nicht entscheidungsbefugt, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat über die Berechtigung einer ausschließlich *vergangenheitsbezogenen* Beschwerde des Arbeitnehmers streiten. Die Einigungsstelle darf auch nicht über Abhilfemaßnahmen entscheiden. Solche Maßnahmen zu bestimmen, ist wegen § 84 Abs. 2 BetrVG allein Sache des Arbeitgebers (s.o.).

In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall hat aber Einigungsstelle die Grenzen ihrer Entscheidungsbefugnis beachtet. Die AN hatten **weder Rechtsansprüche geltend gemacht noch waren ihre Beschwerden ausschließlich vergangenheitsbezogen**. Die Einigungsstelle hat auch nicht über Abhilfemaßnahmen entschieden.

Die AN kritisierten die **hohe Arbeitsbelastung durch Unterbesetzung von Schalterplätzen** in der Filiale und hatten aus ihrer Sicht die **damit verbundenen Beeinträchtigungen** aufgezählt. Soweit sie dabei auf den Wegfall von Kurzpausen und die Leistung von Überstunden verwiesen, hatten sie ersichtlich nicht einen Anspruch auf Pausengewährung oder Vergütung der Überstunden oder das Recht geltend gemacht, die Leistung von Mehrarbeit zu verweigern. Die Erwähnung dieser Umstände diente lediglich der Beschreibung der tatsächlich eingetretenen Situation und der durch sie bewirkten Unzuträglichkeiten, nicht der Verfolgung von Rechtsansprüchen.

Der Betriebsrat hat die Einigungsstelle auch nicht wegen allein vergangenheitsbezogener Beschwerden angerufen. Den AN ging es nicht allein um die nachträgliche Kritik eines bereits beendeten Zustands, vielmehr nahmen sie die Verhältnisse in der Vergangenheit vor allem zum Anlass, sich gegen die von ihnen befürchtete Wiederholung oder gar Regelmäßigkeit des kritisierten Zustands zu wehren.

**Die Einigungsstelle war deshalb zuständig und auch befugt, über die Begründetheit der Beschwerden im Einzelnen zu entscheiden.**