

LAG Hessen (5. Kammer), Beschluss vom 30.06.2022 – 5 TaBV 158/21

Titel: Bildung einer Einigungsstelle wegen der Beschwerde eines Arbeitnehmers

Normenketten: ArbGG § 100 Abs. 1 BetrVG § 85 Abs. 2 S. 3 Redaktioneller Leitsatz: Die Berechtigung einer Abmahnung kann als Rechtsfrage nicht Gegenstand einer Einigungsstelle nach § 85 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sein (vgl. LAG Frankfurt/Main, 27.03.1980 - 4 TaBV 79/79 - ; LAG Hamm, 02.04.1979 - 3 TaBV 19/79 - LAG Rheinland-Pfalz, 17.01.1985 - 5 TaBV 36/84; GK-BetrVG-Wiese, § 85 Rn. 15 m.w.N.). Dies wird durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Anspruch auf Widerruf rechtswidriger Abmahnungen und auf deren Entfernungen aus der Personalakte gedeckt (vgl. z.B. BAG, 23.06.2009 - 2 AZR 606/98 -). (Rn. 7) Rechtsgebiet: Arbeitsrecht Schlagworte: Abmahnung, Arzt, Beschwerde, Einigungsstelle, Betriebsrat, Mitbestimmungsrecht, Schlüssigkeitsprüfung, Verletzung vorgehend: ArbG Fulda, Beschluss vom 20.10.2021 – 1 BV 8/21 (Rechtskraft: unbekannt) ECLI: ECLI:DE:LAGHE:2022:0630.5TABV158.21.0A Rechtskraft: unbekannt

beck-abstract - KI-generierte Zusammenfassung: Das Gericht entschied, dass die Berechtigung einer Abmahnung nicht durch eine Einigungsstelle nach § 85 Abs. 2 Satz 2 BetrVG geklärt werden kann, da es sich um eine Rechtsfrage handelt. In dem vorliegenden Fall stritten die Parteien über die Bildung einer Einigungsstelle bezüglich der Beschwerde eines Arbeitnehmers, der eine Abmahnung wegen antisemitischer Äußerungen erhalten hatte. Der Betriebsrat sah die Beschwerde als berechtigt an, während die Arbeitgeberin die Bildung einer Einigungsstelle ablehnte. Das Arbeitsgericht gab dem Antrag des Betriebsrats statt, woraufhin die Arbeitgeberin Beschwerde einlegte. Die Beschwerde der Arbeitgeberin hatte nur teilweise Erfolg. Das Gericht stellte fest, dass die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist, soweit es um die inhaltliche Richtigkeit der Abmahnung geht, da die Klärung einer Abmahnungsberechtigung eine Rechtsfrage darstellt und nicht Gegenstand einer Einigungsstelle sein kann. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung, die besagt, dass Ansprüche auf Widerruf rechtswidriger Abmahnungen und deren Entfernung aus der Personalakte nicht durch eine Einigungsstelle geklärt werden können. Hingegen ist die Einigungsstelle zuständig, wenn es um die Art und Weise der Zeugenbefragung im Rahmen der Ermittlungen geht, da dies keinen Rechtsanspruch betrifft und somit nicht von § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ausgeschlossen ist. Tenor: Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Fulda vom 20. Oktober 2021 - 1 BV 8/21 - teilweise abgeändert. Der Richter am Arbeitsgericht S., Herr Dr. H. R., wird zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle mit zwei Beisitzern pro Seite zum Thema „Berechtigung

der Beschwerde des Arbeitnehmers ... vom 23. Juli 2021, soweit sie die Art und Weise der Zeugenbefragung über den Hergang des Vorfalls vom 30. Juni 2021, 17:00 Uhr betrifft“, bestellt. Im Übrigen wird der Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Die weitergehende Beschwerde der Arbeitgeberin wird zurückgewiesen. Gründe: A. 1 Die Beteiligten streiten über die Bildung einer Einigungsstelle wegen der Beschwerde eines Arbeitnehmers. 2 Die Beteiligte zu 2) (im Folgenden: Arbeitgeberin) erteilte unter dem Datum des 12. Juli 2021 dem Arbeitnehmer ... wegen antisemitischer Äußerungen im Rahmen eines Gesprächs am 30. Juni 2021 eine Abmahnung. Anlässlich der Ermittlungen zum Hergang des Gesprächs soll die Personalverantwortliche der Arbeitgeberin den Betriebsarzt ... gefragt haben, ob der Mitarbeiter ... den Arzt gar als „Drecksjude“ oder als „ach Jude“ bezeichnet habe. Am 23. Juli 2021 reichte der Mitarbeiter ... bei der Arbeitgeberin eine Beschwerde ein, die der Beteiligte zu 1) (im Folgenden: Betriebsrat) als berechtigt angesehen hat. Die Arbeitgeberin lehnte die vom Betriebsrat begehrte Einigungsstelle ab. Von einer weiteren ins Einzelne gehenden Sachdarstellung wird gemäß §§ 87 Abs. 2, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 525, 313 a Abs. 1 ZPO abgesehen, da gegen den Beschluss der Beschwerdekammer unzweifelhaft kein Rechtsmittel gegeben ist. Durch Beschluss vom 20. Oktober 2021 hat das Arbeitsgericht den Anträgen des Betriebsrats über die Errichtung einer Einigungsstelle stattgegeben. 3 Mit ihrer Beschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihr Begehren, die Anträge des Betriebsrats abzuweisen, unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens weiter. Der Betriebsrat verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. B. 4 Die Beschwerde der Arbeitgeberin hat nur teilweise Erfolg. Soweit sich die Beschwerde des Arbeitnehmers gegen die Art und Weise der Zeugenbefragung über den Hergang des Vorfalls vom 30. Juni 2021 wendet, ist eine Einigungsstelle zu bilden, da sie nicht offensichtlich unzuständig ist. Bezüglich des Ablaufs der Vorkommnisse am 30. Juni 2021 ist der Beschwerde nicht nachzugehen. Die Bildung der Einigungsstelle scheidet wegen offensichtlicher Unzuständigkeit aus. I. 5 Offensichtlich unzuständig ist die Einigungsstelle gemäß § 100 Abs. 1 ArbGG, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in der fraglichen Angelegenheit unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommt und sich das Vorbringen des Antragstellers nicht unter einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand des Betriebsverfassungsgesetzes subsummieren lässt. Die Tatsachenfeststellungen sind auf eine Schlüssigkeitsprüfung beschränkt, in die der unstreitige Vortrag der Beteiligten einschließlich in ihrer Echtheit unstreitige Urkunden und die streitigen Tatsachenbehauptungen des Antragstellers einzubeziehen sind (vgl. z.B. Hess. LAG, 16.05.2017 - 4 TaBV 75/17 - Rn. 10, zit. nach

juris). II. 6 Der Einwand der Arbeitgeberin, der Betriebsrat verfolge mit seiner Beschwerde einen Rechtsanspruch im Sinne von § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG, rechtfertigt die Annahme einer offensichtlichen Unzuständigkeit nur, soweit sich die Beschwerde des Arbeitnehmers auf den abgemahnten Vorfall erstreckt. 7 1. Mit seiner Beschwerde hat der Arbeitnehmer ... auch die inhaltliche Richtigkeit der Abmahnung angegriffen. Dem steht nicht etwa entgegen - wie der Betriebsrat meint -, dass das Wort Abmahnung im Beschwerdetext nicht auftaucht. Denn der Arbeitnehmer hat unmissverständlich den abgemahnten Vorfall aufgegriffen und zum Gegenstand seiner Beschwerde gemacht. Die Berechtigung einer Abmahnung kann als Rechtsfrage nicht Gegenstand einer Einigungsstelle nach § 85 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sein (vgl. LAG Frankfurt/Main, 27.03.1980 - 4 TaBV 79/79 -, zit. nach juris; LAG Hamm, 02.04.1979 - 3 TaBV 19/79 - LAG Rheinland-Pfalz, 17.01.1985 - 5 TaBV 36/84; GK-BetrVG-Wiese, § 85 Rn. 15 m.w.N.). Dies wird durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Anspruch auf Widerruf rechtswidriger Abmahnungen und auf deren Entfernungen aus der Personalakte gedeckt (vgl. z.B. BAG, 23.06.2009 - 2 AZR 606/98 -). 8 2. Mit dem zweiten Aspekt der Beschwerde des Arbeitnehmers wird allerdings die inhaltliche Richtigkeit der Abmahnung nicht angegriffen. Vielmehr wird die Art und Weise der Zeugenbefragung im Zusammenhang mit der Tatsachenfeststellung im Vorfeld der Abmahnung beanstandet. Da es keinen Rechtsanspruch auf eine bestimmte Form der Sachverhaltsaufklärung vor dem Ausspruch einer Abmahnung durch den Arbeitgeber gibt, betrifft diese Rüge keinen Rechtsanspruch. Derartige rechtlich nicht geregelte Fragen des Zustandekommens einer Abmahnung werden von dem Ausschlussstatbestand des § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG nicht erfasst (vgl. Hess. LAG, 12.03.2002 - 4 TaBV 75/01 -). Der Hinweis des Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin im Anhörungstermin, dass es in diesem Zusammenhang um die Verletzung der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht gehe, greift nicht durch. Das denkmögliche Bestehen von Rechtsansprüchen bleibt unberücksichtigt, wenn es sich um lediglich aus Fürsorgepflichten ableitbare Nebenansprüche im Arbeitsverhältnis handelt, die nicht klar gegeben oder allgemein anerkannt sind (vgl. Hess. LAG, 12.03.2002 - 4 TaBV 75/01 -). III. 9 Was die Person des vom Arbeitsgericht bestellten Vorsitzenden sowie die Anzahl der Beisitzer angeht, hat die Arbeitgeberin auch in zweiter Instanz keine weiteren Einwände vorgebracht. IV. 10 Gegen diesen Beschluss findet kein Rechtsmittel statt.