BÜLOW



Die Einigungsstelle im Personalvertretungsrecht

Praxishandbuch für Bund und Länder

moll

Die Einigungsstelle im Personalvertretungsrecht

Praxishandbuch für Bund und Länder

Christian Bülow
Jurist beim Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

moll

Zitiervorschlag: Bülow, Einigungsstelle, Erl. …, Seite …

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek | Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über www.dnb.de abrufbar.

E-ISBN 978-3-415-07932-8
Print-ISBN 978-3-415-07930-4
© 2027 Richard Boorberg Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Nutzung sämtlicher Inhalte für das Text- und Data-Mining ist ausschließlich dem Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG vorbehalten. Der Verlag untersagt eine Vervielfältigung gemäß § 44b Abs. 2 UrhG ausdrücklich.
Anfragen gemäß EU-Verordnung über die allgemeine Produktsicherheit (EU) 2023/988 (General Product Safety Regulation – GPSR) richten Sie bitte an: Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG, Produktsicherheit, Scharrstraße 2, 70563 Stuttgart; E-Mail: produktsicherheit@boorberg.de

Titelfoto: © Jibber – stock.adobe.com | Satz und eBook-Umsetzung: abavo GmbH, Nebelhornstraße 8, 86807 Buchloe

Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG | Scharrstraße 2 | 70563 Stuttgart
Stuttgart | München | Hannover | Berlin | Weimar | Dresden
www.boorberg.de

Vorwort

Das vorliegende **Buch ist in seiner Form einzigartig, da es sich erstmals mit der Einigungsstelle im Personalvertretungsrecht auseinandersetzt und dabei einen praxisnahen Ansatz verfolgt,** der alle Dimensionen dieses bislang kaum behandelten Themengebiets abdeckt.

In der vorliegenden Untersuchung werden **sowohl das BPersVG als auch alle Landespersonalvertretungsgesetze** (inkl. des am 9. Juli 2026 grundlegend novellierten PersVG MV) einer rechtlichen und vor allem taktischen Analyse unterzogen. Innerhalb des Personalvertretungsrechts gibt es wohl keinen Themenbereich, der derart viele bislang offene und/oder umstrittene Fragen aufwirft, ohne dass es hierzu höchstrichterliche Rechtsprechung gibt. In der vorliegenden Publikation werden die in der Praxis wiederholt auftretenden Diskrepanzen erörtert und mit entsprechenden Lösungen versehen.

Dabei wird nicht nur die formale Rechtslage beleuchtet, sondern auch die Einigungsstellenpraxis in den verschiedenen Ländern und Verwaltungsebenen. Die Unterschiede in der Ausgestaltung der Verfahren und die daraus resultierenden Herausforderungen für die Beteiligten werden aufgezeigt und handlungsorientiert behandelt.

Das vorliegende **Buch richtet sich an alle am personalvertretungsrechtlichen Einigungsstellenverfahren beteiligten Personen.** Es beinhaltet Empfehlungen für die Vorbereitung, die Durchführung und die Nachbereitung eines Einigungsstellenverfahrens. Die Adressierung erfolgt an die vorsitzende Person und die Beisitzer der Einigungsstelle. Darüber hinaus findet sie Anwendung auf die Dienststelle sowie die Personalvertretung samt etwaigen Verfahrensvertretern. Das Buch richtet sich ansonsten auch an Richter, Rechtsanwälte, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Rechtsanwender des SBG können für ihre Praxis die im Buch dargestellten Verfahrensgrundsätze zum Umgang mit dem Schlichtungsausschuss des SBG nutzen.

Ein besonderer Fokus liegt auf der **Praxis der Verhandlungsführung** und **der Strategieentwicklung** im Einigungsstellenverfahren. Es werden konkrete Handlungsempfehlungen gegeben, wie Verfahrenspositionen entwickelt, Argumente vorgetragen und Kompromisse gefunden werden können, ohne dass die eigenen Kerninteressen aufgegeben werden müssen.

Zur Unterstützung der „Einigungsfindung“ befasst sich der Verfasser ausführlich mit der **Einbeziehung des Instruments der Mediation** und präsentiert seine langjährigen Tätigkeitserfahrungen, die er in und vor verschiedenen Einigungs- und Schiedsstellen gewonnen hat.

Ergänzend werden auch die **Schnittstellen zu anderen Konfliktlösungsmechanismen** im öffentlichen Dienst dargestellt und die **Möglichkeiten einer synergetischen Nutzung** verschiedener Instrumente aufgezeigt.

Grafiken, Schaubilder und eine Vielzahl an Beispielen sollen den Umgang mit dem Mysterium der Einigungsstelle unterstützen.

Sämtliche Ausführungen sind unter Berücksichtigung der aktuellen Gesetzes- und Rechtslage vorgenommen worden, ohne dabei jedoch Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben. Sie stellen insbesondere **keine Rechtsberatung** dar und können eine solche auch keinesfalls ersetzen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde bei der Darstellung auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachform männlich, weiblich und divers verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen im vorliegenden Buch gelten also gleichermaßen für alle Geschlechter!

Der Verfasser wünscht viel Spaß bei der Lektüre und Erfolgt in der zukünftigen Einigungsstellenpraxis!

Christian Bülow

Zur **Mitbestimmung der Stufenvertretung bei der Versetzung des Geschäftsführers eines Jobcenters** vgl. *BVerwG*, E.v. 16.07.2020 – 5 P 8.19 – u. Anm. *Bülow*, ZTR 2020, S. 241 f. Zur Beachtlichkeit einer **Zustimmungsverweigerung bei einer beabsichtigten Einstellung im Bereich des Jobcenters**, ohne dass vorab die Zustimmung zum Absehen von einer Ausschreibung eingeholt wurde, vgl. *BVerwG*, E.v. 29.12.2015 – 5 PB 2.15 – und zur Zustimmungsverweigerung zur **Übertragung einer funktionsrelevanten Tätigkeit, die ohne Durchführung eines Auswahlverfahrens in einer gemeinsamen Einrichtung erfolgt ist,** vgl. *OVG NRW*, E.v. 17.10.2017 – 20 A 1738/16 –.

Zur Fragestellung, ob der örtliche **Personalrat einer Agentur für Arbeit** bzw. der **Bezirkspersonalrat** der übergeordneten Regionaldirektion die Zustimmung zu einer Versetzung oder Zuweisung beachtlich mit der Begründung verweigern darf, dass durch Tatsachen begründete Besorgnisse bestehen, dass durch die Maßnahme andere Beschäftigte benachteiligt werden, wenn diesen eine Tätigkeit in einem Jobcenter zugewiesen wird und sie dort tätig sind, vgl. *BVerwG*, E.v. 10.08.2015 – 5 PB 9.15 –.

Wenn Arbeitnehmern, die in einer **gemeinsamen Einrichtung (Jobcenter)** tätig sind, eine niedriger bewertete Tätigkeit übertragen werden soll, liegt das Mitbestimmungsrecht nicht beim Personalrat des Einstellungsträgers (Bundesagentur für Arbeit), sondern es besteht die **Zuständigkeit des Personalrates des Jobcenters** (vgl. *BVerwG*, E.v. 01.10.2014 – 6 P 13/13 – und E.v. 25.10.2013 – 6 PB 21.13 –).

Die **Verwendung der als Fachprogramm zur Verfügung stehenden Excel-Tabelle der Bundesagentur für Arbeit durch ein Jobcenter** begründet letztendlich keine dort vorliegende Maßnahmeabsicht (vgl. hierzu *OVG Sachsen*, E.v. 17.01.2019 – 8 A 677/18 – n. rk.).

Zum Nichtbestehen eines eigenen Entscheidungsspielraumes des Dienststellenleiters eines Jobcenters über die **Einführung und Ausgestaltung zentralverwalteter Verfahren der Informationstechnik**, mit der Folge, dass insoweit auch **kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats** besteht (vgl. *BVerwG*, E.v. 17.05.2017 – 5 P 2.16 – und *Bülow* zur Rechtsprechung des BVerwG 2017, ZTR 2018, S. 241 f.).

II. Die Abgrenzung zu anderen Rechtsgebieten

1. Die Abgrenzung zum Betriebsverfassungsrecht

Während durch Bundesgesetz (zunächst PersVGB und sodann BPersVG) ein rechtlicher Rahmen für das Personalvertretungsrecht vorgegeben wurde,

haben die Landesgesetzgeber diesen in der Zwischenzeit, wie zuvor schon angesprochen, durch spezielle Landespersonalvertretungsgesetze ausgefüllt. Das seinerzeitige und in der Folge auch das heutige **Personalvertretungsrecht des öffentlichen Dienstes fußt dabei maßgeblich auf den vorausgehenden Regelungen des Betriebsverfassungsrechts.**

Siehe zum Ganzen auch Erl. A.I.1. u. A.I.2.

Das **Personalvertretungsrecht ist dabei jedoch nicht deckungsgleich mit dem im BetrVG geregelten Betriebsverfassungsrecht.** Es berücksichtigt vielmehr die Besonderheiten innerhalb der öffentlichen Verwaltung. Siehe hierzu auch *Edenfeld*, Divergenzen zwischen *BAG* und *BVerwG*, PersV 2005, S. 290 m. w. N. Bereits das PersVGB aus dem Jahr 1955 hatte zur Folge, dass sich im privaten und öffentlichen Sektor unterschiedliche Vertretungsrechte entwickelt haben.

Trotz mancher Gemeinsamkeiten **unterscheidet sich das Personalvertretungsrecht vom Betriebsverfassungsrecht aber wesentlich dadurch, dass es als Teil des Rechts des öffentlichen Dienstes den kollektivrechtlichen Schutz derjenigen regelt, die in den öffentlichen Dienst eingegliedert sind und die – anders als Beschäftigte in der Privatwirtschaft – an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben mitwirken** (so *BVerwG*, E.v. 19.10.2015 – 5 P 11.14 –). Das Personalvertretungsrecht ist seit jeher durch ein mit der Mitbestimmung in Betrieben der Privatwirtschaft nicht vergleichbares System der abgestuften Beteiligung der Personalvertretungen gekennzeichnet, das im Vergleich zum Betriebsverfassungsrecht sachlichen Einschränkungen unterliegt (vgl. *BVerwG*, E.v. 19.10.2015 a. a. O. mit Verweis auf *GmS-OGB*, E.v. 12.03.1987 – GmS-OGB 6/86 – BVerwGE 77, Seite 370).

Die zuvor dargestellte Unterscheidung der beiden Rechtsgebiete **betrifft vor allem auch die Rolle und Entscheidungskompetenz der personalvertretungsrechtlichen Einigungsstelle und das damit einhergehende Einigungsstellenverfahren!**

Hierzu in gebotener Kürze **die wichtigsten Unterscheidungen:**

So **unterscheidet das Betriebsverfassungsrecht etwa zwischen sog. freiwilligen** (vgl. § 76 Abs. 6 Satz1 BetrVG) **und erzwingbaren Einigungsstellenverfahren, in vielzähligen und dabei hauptsächlich in sozialen Angelegenheiten**, was dem Personalvertretungsrecht und dabei auch dem LPVG NRW hingegen fremd ist.

Im Gegensatz zum Personalvertretungsrecht stellt sich das Entscheidungsverfahren über die **Besetzung der Einigungsstelle im Betriebsverfassungsrecht zumeist in der Praxis langwieriger** dar. Auch wenn *Huster* in ihrem

Aufsatz zur Einigungsstelle des Personalvertretungsrechts zeitliche Probleme im Hinblick auf die dortige Verfahrensdauer aufzeigt (siehe *Huster*, Die Einigungsstelle im Personalvertretungsrecht – Eine Problemanalyse mit Reformvorschlägen, PersV 2008, S. 415), vermochte der Verfasser diese in seiner bisherigen Praxis derart kaum festzustellen. Personalvertretungsrechtliche Einigungsstellenverfahren können hier seinen Erfahrungen und den Erkenntnissen aus Rücksprachen mit anderen rechtsberatenden und -vertretenden Personen der bundesweiten Kollegenschaft nach i. d. R. viel schneller zum Abschluss gebracht werden, als es bei betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstellenverfahren der Fall ist. Die zuletzt genannten Verfahren zeichnen sich in der Praxis nämlich oft dadurch aus, dass Betriebsräte sie, angefangen von der Besetzung der Einigungsstelle über deren Sitzungstermine bis hin zur schlussendlichen Verfahrensbeendigung aus taktischen Gründen in die Länge ziehen. Dadurch steigen die Kosten in diesen Verfahren zum Nachteil der kostentragenden Arbeitgeberseite, sodass entsprechender Einigungsdruck im Vorfeld aufgebaut wird. Dieser Druck ist allerdings nicht nur als reine extrinsische Motivation in Bezug auf ein Einvernehmen ausgerichtet, sondern stellt sich oftmals dem Grunde nach schon als (mittelbare) „Drohung und/oder Erpressung" der Arbeitgeberseite dar. Diese soll in taktischer Hinsicht oftmals bereits im Rahmen des vorangehenden Zustimmungsverfahrens dazu gebracht werden, Zugeständnisse an den Betriebsrat zu machen. Derartiges ist im Personalvertretungsrecht so nicht festzustellen.

Siehe im Kontext zum vorstehenden Thema auch *Francken*, Weitere Optimierung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, NJW 2007, S. 1792.

Was die **Möglichkeit der Einflussnahme des Betriebsrats auf arbeitgeberseitige Entscheidungen** betrifft, so lassen sich dessen Beteiligungsrechte in sog. Mitwirkungsrechte, die ihm lediglich eine Äußerung gegenüber der Arbeitgeberseite einräumen, und Mitbestimmungsrechte, bei denen der Betriebsrat den Vollzug von Arbeitgeberentscheidungen verhindern (1. Alt) oder in Teilen sogar erzwingen kann (2. Alt), einteilen.

Die **Mitbestimmungsrechte lassen sich wiederum in drei Kategorien unterteilen:**

Hier sind zunächst die **sog. Vetorechte** zu nennen, bei denen der Arbeitgeber die fehlende Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen kann (vgl. z. B. § 99 Abs. 2 u. 3 sowie § 103 Abs. 2 BetrVG). Sodann gibt es im BetrVG die eigentlichen Mitbestimmungsrechte, d. h. eine **sog. erzwingbare Mitbestimmung**. Hier kann eine Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats durch den Entscheidungsspruch der Einigungs-

stelle ersetzt werden (vgl. §§ 87 Abs. 2, 94 Abs. 1 Satz 2, 95 Abs. 1 Satz 2 und 112 Abs. 4 BetrVG). Von der erzwingbaren Mitbestimmung ist dann noch die **sog. freiwillige Mitbestimmung** abzugrenzen, die dort vorkommt, wo klare und unzweideutige Rechtsvorschriften, d.h. Gesetze oder Tarifverträge, fehlen.

Im Gegensatz zum BPersVG und den Landespersonalvertretungsgesetzen, die insbesondere ausführliche Verfahrensvorgaben für das Mitbestimmungsverfahren der Personalvertretung machen, sind im BetrVG die Verfahren zur Umsetzung der Beteiligungsrechte nicht näher vorgegeben! Hier hat der Gesetzgeber alles in allem nur ausgeführt, wie eine Unterrichtung des Betriebsrats stattzufinden hat, in Teilen Fristen für dessen Reaktion formuliert, wenn der Arbeitgeber an ihn herangetreten ist (siehe etwa die Zustimmungsverweigerungsfrist nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG), und in Teilen Formvorgaben zur Art der Reaktion des Betriebsrats gemacht (siehe etwa die Schriftform für die Begründung einer Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Soweit es nicht zu einer fristgemäßen Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats gekommen ist, hat der Gesetzgeber im BetrVG die Zustimmung des Betriebsrats fingiert.

Bei der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle handelt es sich um ein privatrechtliches innerbetriebliches Organ des Betriebsverfassungsrechts und damit der Betriebsverfassung mit Entscheidungsfunktion, das die Funktionen der Betriebsparteien ersatzweise wahrnimmt (vgl. hierzu etwa *BAG*, E.v. 06.04.1973 – 1 ABR 20/72 –).

Die **Zuständigkeit der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle ist**, wie zuvor skizziert, **weiter ausgestaltet als die der personalvertretungsrechtlichen Einigungsstelle.** So ist eine Zuständigkeit nicht nur dann gegeben, wenn sie im BetrVG zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten vorgesehen ist, sondern auch, wenn dies aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung hervorgeht. Hinzu kommt auch der zuvor schon angesprochene Fall der freiwilligen Einigungsstelleninanspruchnahme, d.h. der Fall, dass sich die Betriebsparteien, d.h. der Arbeitgeber und der Betriebsrat, auf die Bildung der Einigungsstelle geeinigt haben. Auch so etwas ist im Personalvertretungsrecht nicht vorgesehen. Soweit nach § 76 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden ist, gibt es nach § 76 Abs. 1 Satz 2

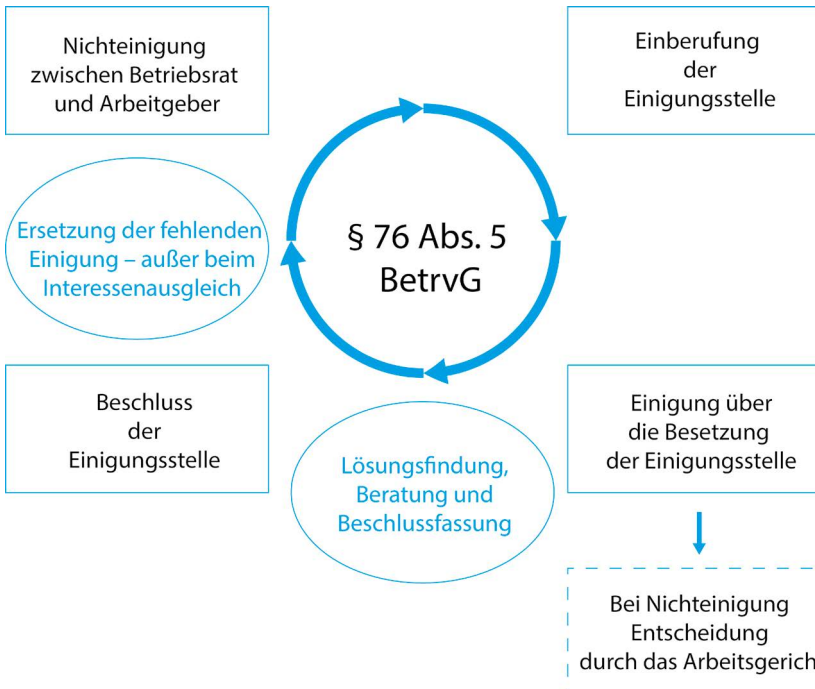
BetrVG auch die **Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung eine ständige Einigungsstelle errichten**. Dauerhaft eingerichtete Einigungsstellen sind teilweise auch in der personalvertretungsgesetzlichen Landschaft zu finden.

Das Betriebsverfassungsrecht eröffnet im Gegensatz zu den bestehenden Personalvertretungsgesetzen auch die **Möglichkeit, dass durch Tarifvertrag bestimmt werden kann, dass an die Stelle der Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt** (vgl. § 76 Abs. 8 BetrVG). Dafür reicht es aus, dass eine Tarifgebundenheit auf der Arbeitgeberseite besteht. Die tarifliche Schlichtungsstelle genießt dann im Hinblick auf ihre Zuständigkeit gegenüber der grundsätzlich gesetzlich vorgegebenen Einigungsstelle Vorrang. Das führt dazu, dass deren Gespräche unwirksam werden. Um eine tarifliche Schlichtungsstelle implementieren zu können, muss der diesbezügliche Tarifvertrag die wesentlichen Grundsätze der Einigungsstelle des BetrVG, d. h. etwa deren paritätische Besetzung, das Vorhandensein einer unparteiischen vorsitzenden Person und vorgeschriebene Verfahrensregelungen, für die insoweit vorgesehene Schlichtungsstelle beibehalten.

Eine **Besonderheit im Betriebsverfassungsrecht ist zudem der Umstand, dass im Nichteinigungsfall der Betriebsparteien das Arbeitsgericht über die Einrichtung der Einigungsstelle entscheiden kann** (vgl. § 76 Abs. 2 Satz 1 ArbGG). Eine solche Inanspruchnahme der Judikativen ist im Personalvertretungsrecht nicht direkt vorgesehen. Wie im Weiteren noch näher aufgezeigt, kann aber z. B., wenn sich die oberste Dienstbehörde und die bei ihr bestehende Personalvertretung nicht innerhalb der im jeweiligen Personalvertretungsgesetz vorgesehenen Frist auf die vorsitzende Person der Einigungsstelle geeinigt haben (vgl. exempl. § 73 Abs. 2 Satz 3 BPersVG und siehe zu den Landespersonalvertretungsgesetzen Erl. C.), eine Entscheidung durch ein Organ der Judikative bzw. nach einigen Gesetzen auch sonstiger Dritter vorgenommen werden. Nach dem BPersVG ist das jedenfalls das Präsidialorgan des BVerwG. Siehe hierzu Erl. B.II.1.e) und zum Landesrecht jeweils C.

Weiterhin **kann im Rahmen des BetrVG die Überschreitung der Grenzen des Ermessens der Einigungsstelle** durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat **nur binnen einer Frist von zwei Wochen** (Ausschlussfrist), vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, **beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden** (vgl. § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG). Derartiges ist dem Personalvertretungsrecht ebenfalls fremd.

Verfahren bei erzwingbarem Einigungsstellenspruch (vgl. § 76 Abs. 5 BetrVG)



Quintessenz:

Die **Vorschriften des BetrVG** und die dazu ergangene Rechtsprechung zur betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle **können nicht immer direkt auf die Einigungsstelle** des Personalvertretungsrechts **angewandt werden!**

Soweit tatsächlich Gemeinsamkeiten der beiden Rechtsgebiete bestehen und ein Spielraum für Analogien vorhanden ist, kann die für das Betriebsverfassungsrecht höchstrichterlich ergangene Rechtsprechung des BAG jedoch ausnahmsweise entsprechend übertragen werden!

2. Die Abgrenzung zur Schiedsgerichtsbarkeit

Im Zusammenhang mit der Einigungsstelle lohnt es sich, auch einen kurzen Blick auf das private Schiedsgerichtsverfahren zu richten, in dem zivilrechtliche Rechtsstreitigkeiten geklärt werden. Die **private Schiedsgerichtbarkeit wird anstelle staatlicher Gerichte tätig, sodass es sich bei ihr um eine echte Gerichtsbarkeit handelt** (vgl. *BGH*, E.v. 15.05.1986 – III ZR 192/84 –).

Im vorgenannten Bereich kann zwischen der Handelsschiedsgerichtsbarkeit, der Schiedsgerichtsbarkeit in sonstigen Fällen (z. B. im sportlichen Bereich) und der Investor-Staats-Schiedsgerichtsbarkeit, einem Sonderschiedsverfahren für Investoren gegen Staaten, das seine Grundlage und seine Ausgestaltung in völkerrechtlichen Verträgen findet (z. B. Investitionsförderverträgen oder Freihandelsabkommen), unterschieden werden.

Das Schiedsgerichtsverfahrensrecht ist in den §§ 1025 ff. ZPO geregelt. Das dortige Verfahren ist **in seinem Ablauf einem staatlichen Gerichtsverfahren ähnlich**. Die Schiedsparteien tauschen in diesem Verfahren ebenso Schriftsätze vor dem Schiedsgericht aus. Sie haben ebenfalls die Möglichkeit, Verfahrensvertreter zu bestimmen. Im Schiedsgerichtsverfahren findet in der Regel, wie in Gerichtsverfahren auch, ein mündlicher Verhandlungstermin statt, in dem ggf. auch Beweisaufnahmen stattfinden können. Grund und Grenze der Schiedsgerichtsbarkeit ist die sog. Schiedsvereinbarung, d. h. eine zivilrechtliche vertragliche Abrede der Schiedsparteien.

Das Schiedsverfahren



Für die **Entscheidung in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten sind dem Grunde nach die Gerichte für Arbeitssachen zuständig.** Anders als bei Zivilrechtsstreitigkeiten ist das Schiedsgerichtswesen hier weitestgehend ausgeschlossen. **In den §§ 4 und 101 ff. ArbGG ist für eng begrenzte Teilbereiche jedoch die Schaffung von Schiedsgerichten gesetzlich ausnahmsweise zugelassen.** Nach § 4 ArbGG kann in den Fällen des § 2 Abs. 1 und 2 ArbGG die Arbeitsgerichtsbarkeit nach Maßgabe der §§ 101 bis 110 ArbGG ausgeschlossen werden. Es handelt sich nach dem Wortlaut des **§ 2 Abs. 1 und 2 ArbGG** um die folgenden **(Ausschluss-)Angelegenheiten**:

„(1) Die Gerichte für Arbeitssachen sind ausschließlich zuständig für

1. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien oder zwischen diesen und Dritten aus Tarifverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen;
2. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen tariffähigen Parteien oder zwischen diesen und Dritten aus unerlaubten Handlungen, soweit es sich um Maßnahmen zum Zwecke des Arbeitskampfs oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit

einschließlich des hiermit im Zusammenhang stehenden Betätigungsrechts der Vereinigungen handelt;

3. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern
   a) aus dem Arbeitsverhältnis;
   b) über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses;
   c) aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses und aus dessen Nachwirkungen;
   d) aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen;
   e) über Arbeitspapiere;
4. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern oder ihren Hinterbliebenen und
   a) Arbeitgebern über Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen;
   b) gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien oder Sozialeinrichtungen des privaten Rechts oder Versorgungseinrichtungen, soweit Letztere reine Beitragszusagen nach § 1 Absatz 2 Nummer 2a des Betriebsrentengesetzes durchführen, über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis oder Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen,

   soweit nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;
5. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern oder ihren Hinterbliebenen und dem Träger der Insolvenzsicherung über Ansprüche auf Leistungen der Insolvenzsicherung nach dem Vierten Abschnitt des Ersten Teils des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung;
6. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Einrichtungen nach Nummer 4 Buchstabe b und Nummer 5 sowie zwischen diesen Einrichtungen, soweit nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;
7. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Entwicklungshelfern und Trägern des Entwicklungsdienstes nach dem Entwicklungshelfergesetz;
8. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen den Trägern des freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres oder den Einsatzstellen und Freiwilligen nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz;
8a. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Bund oder den Einsatzstellen des Bundesfreiwilligendienstes oder deren Trägern und Freiwilligen nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz;

9. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit und aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen;
10. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen behinderten Menschen im Arbeitsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen und den Trägern der Werkstätten aus den in § 221 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch geregelten arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen.

(2) Die Gerichte für Arbeitssachen sind auch zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern,

a) die ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer festgestellten oder festgesetzten Vergütung für eine Arbeitnehmererfindung oder für einen technischen Verbesserungsvorschlag nach § 20 Abs. 1 des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen zum Gegenstand haben;
b) die als Urheberrechtsstreitsachen aus Arbeitsverhältnissen ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer vereinbarten Vergütung zum Gegenstand haben."

Für **bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen** können die Parteien des Tarifvertrags die Arbeitsgerichtsbarkeit allgemein oder für den Einzelfall durch die ausdrückliche Vereinbarung ausschließen, dass die Entscheidung durch ein Schiedsgericht erfolgen soll (vgl. § 101 Abs. 1 ArbGG).

Für **bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis, das sich nach einem Tarifvertrag bestimmt**, können die Parteien des Tarifvertrags die Arbeitsgerichtsbarkeit im Tarifvertrag durch die ausdrückliche Vereinbarung ausschließen, dass die Entscheidung durch ein Schiedsgericht erfolgen soll, wenn der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrags überwiegend Bühnenkünstler, Filmschaffende oder Artisten umfasst (vgl. § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG). Die Vereinbarung gilt nur für tarifgebundene Personen (vgl. § 101 Abs. 2 Satz 2 ArbGG). Sie erstreckt sich auf Parteien, deren Verhältnisse sich aus anderen Gründen nach dem Tarifvertrag regeln, wenn die Parteien dies ausdrücklich und schriftlich vereinbart haben; der Mangel der Form wird durch Einlassung auf die schiedsgerichtliche Verhandlung zur Hauptsache geheilt (vgl. § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG). In der Praxis haben die Parteien von Tarifverträgen die vorgenannten Möglichkeiten bislang nur vereinzelt in Anspruch genommen, wie z. B. im Hinblick auf die besondere Bühnenschiedsgerichtsbarkeit. So ist z. B. in den standardisierten Arbeitsverträgen nach dem Normalvertrag Bühne (NV-Bühne) eine Regelung enthalten, in dem vereinbart wird, dass im Falle von arbeitsrechtli-

chen Streitigkeiten ein Bühnenschiedsgericht angerufen wird (siehe näher zum Ganzen *Germelmann*, Bühnenschiedsgerichtsbarkeit und Arbeitsgerichtsbarkeit, NZA 1994, Seite 12 ff. m. w. N.).

Die begrenzte Inanspruchnahme der Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitssachen könnte auf den ersten Blick dafürsprechen, sich diesem Thema zumindest im praktischen Kontext der vorliegenden Betrachtung, der personalvertretungsrechtlichen Einigungsstelle, nicht näher annehmen zu müssen. Die zuvor aufgezeigten, **in § 2 Abs. 1 und 2 ArbGG enthaltenen arbeitsrechtlichen Ausnahmefälle**, die den Zugang zur Schiedsgerichtsbarkeit eröffnen, weisen allerdings **eine Vielzahl von Personalangelegenheiten** auf, **die in der Praxis oftmals auch im personalvertretungsrechtlichen Einigungsstellenverfahren „streitgegenständlich" sind**. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf den Maßnahmenkatalog der (personellen) Mitbestimmungstatbestände in § 78 BPersVG hinzuweisen. Siehe hierzu Erl. A.I.3.a) mit der abgedruckten Vorschrift. Siehe zudem Erl. C. im Hinblick auf die landesrechtlichen Mitbestimmungstatbestände. Aus den vorgenannten Gründen besteht also in rechtlicher Hinsicht durchaus ein gewisser Bezugspunkt.

Nach der Auffassung des *BAG* sind das gesetzlich geregelte Schiedsgerichtsverfahren und die im Betriebsverfassungsrecht vorgesehene Einigungsstelle übrigens vergleichbar, wenn es keine zwingenden entgegenstehenden Gründe gibt (vgl. *BAG*, E.v. 11.09.2001 – ABR 5/01 –).

Ein **wesentlicher Unterschied zwischen dem Schiedsgerichtsverfahren und dem Verfahren vor der Einigungsstelle** soll jedoch nach Auffassung von *Kramer* im Hinblick auf die jeweils vorhandenen Kreativmöglichkeiten, eine Lösung zu finden, bestehen (vgl. hierzu *Kramer*, Mediation als Alternative zur Einigungsstelle im Arbeitsrecht?, NZA 2005, S. 138.). Soweit der Verfasser in der Vergangenheit auch schon einmal als Vertreter in einem Schiedsverfahren teilgenommen hat, in dem es seinerzeit um gesellschaftsrechtliche Streitigkeiten gegangen ist, kann er diese Aussage nicht unbedingt bestätigen. Denn hier hat sich die Schiedsstelle durchaus viele Gedanken über rechtlich mögliche Strukturmaßnahmen gemacht, die schlussendlich auch in einem Schiedsvergleich geendet haben. Da diese Erkenntnis aber ausschließlich auf einer Einzelverfahrenswahrnehmung beruht, stellt der Verfasser im Hinblick auf die zuvor zitierte These keinesfalls eine abschließende Nullhypothese auf.

Die **Vorschriften über das Schiedsgerichtsverfahren können jedenfalls ebenso, wie die des BetrVG, nicht durchweg auf das Einigungsstellenverfahren im Personalvertretungsrecht zur Anwendung gelangen**. Siehe zum Vergleich des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts zuvor Erl.

A.II.1. Die Anwendung 1:1 schließt sich aus, da die Institution der Einigungsstelle im Personalvertretungsrecht bereits ein „dienststelleninternes Schiedsgericht“ darstellt, das den speziellen Vorgaben des jeweiligen Personalvertretungsgesetzes unterliegt. Es handelt sich bei der Einigungsstelle also eher um eine Art „außergerichtliches Vorverfahren“ (ebenso entsprechend *Grothey-Mönch*, Erl. I. Seite 3 im Hinblick auf das betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstellenverfahren). Gleichwohl kann eine **entsprechende Anwendung der ZPO-Schiedsgerichtsvorgaben ausnahmsweise auch im Rahmen des personalvertretungsrechtlichen Einigungsstellenverfahrens in Betracht gezogen werden, wenn vergleichbare Rechtslagen und Regelungslücken bestehen.**

Siehe im Kontext hierzu auf der einen Seite z. B. entsprechend *BAG*, E.v. 10.12.2013 – 1 ABR 45/12 – zur Berichtigung eines betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstellenspruchs und dabei zur Verneinung einer analogen Anwendung der Schiedsgerichtsvorschriften und auf der anderen Seite z. B. entsprechend *BAG*, E.v. 17.11.2010 – 7 ABR 100/09 – zur analogen Anwendung der §§ 1036 ff. ZPO bei der Befangenheitsablehnung eines betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstellenvorsitzenden.

3. Die Abgrenzung zur Schlichtung im SBG

Für Soldaten der Deutschen Bundeswehr gilt das **Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG).** Dieses Gesetz geht auf die Wehrgesetzgebung in der Bundesrepublik Deutschland aus dem Jahr 1956 zurück. Da dieses Gesetz bzw. das damit verbundene Rechtsgebiet eng mit dem Personalvertretungsrecht verbunden ist, soll darauf im vorliegenden Werk auch kurz eingegangen werden.

Soldaten werden nach dem SBG durch besondere Vertrauenspersonen, Gremien der Vertrauenspersonen oder Personalvertretungen, vertreten (vgl. § 1 Abs. 1 SBG). Insoweit wird dem Nebeneinander von Verwaltung und Streitkräften im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) Genüge getan. Dabei wird vereinfacht gesagt vom speziellen **„Modell der Vertrauensperson“**, wie es im SBG aufzufinden ist und dem (allgemeinen) **„Modell der Personalvertretung“**, wie es sich im BPersVG und den Landespersonalvertretungsgesetzen für den zivilen Bereich darstellt, ausgegangen. Im Ministerialbereich, der als oberste Befehlsebene anzusehen und in den militärischen Dienststellen der Bundeswehr, die dem BMVg direkt unterstellt sind, haben die Soldaten Personalvertretungen als Interessenvertretungen zu wählen. In den Einheiten, die den Führungskommandos unterstehen, in den Verbänden und in den sog. Großverbänden, d. h. den militärischen Formationen in den Teilstreitkräften sind hingegen Vertrauenspersonen zu wählen