

Die Rechtsstellung der Arbeitnehmer-Beisitzer in den Schiedsstellen für Arbeitsrecht

Dr. HARTMUT OETKER,

wiss. Assistent am Institut für Wirtschafts- und Steuerrecht der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Bereits im Staatsvertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR vom 18.5.1990 wurde für das Territorium der DDR der Wiederaufbau einer eigenständigen Arbeitsgerichtsbarkeit gefordert.¹ Dem wurde mit dem Gesetz über die Errichtung und das Verfahren der Schiedsstellen für Arbeitsrecht vom 29.6.1990 (GBl. I Nr. 38 S. 505)² Rechnung getragen. Im Unterschied zu den Konfliktkommissionen sind die Schiedsstellen keine Organe der Rechtsprechung. Obwohl zwischen den Schiedsstellen für Arbeitsrecht und den früheren Konfliktkommissionen aufgrund der radikalen Zuständigkeitsbeschränkung auf Rechtsstreitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen und der Entideologisierung des Verfahrens grundlegende funktionelle Unterschiede bestehen, können die Schiedsstellen für Arbeitsrecht eine mit den früheren Konfliktkommissionen vergleichbare Entlastungsaufgabe für die staatliche Gerichtsbarkeit übernehmen. Mit der kompetentiellen Zuständigkeit der Schiedsstellen für Arbeitsrecht, die aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Streitigkeiten beizulegen, war es zugleich zwingend erforderlich, die Besetzung der Schiedsstellen abweichend von der der Konfliktkommissionen zu regeln. In ihrer Besetzung mit einem Beisitzer der Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberseite und einem unabhängigen Vorsitzenden kommt dies ebenso deutlich zum Ausdruck wie in der geringeren personellen Größe.

Das Gesetz über die Schiedsstellen bleibt auch nach dem Einigungsvertrag mit geringfügigen Modifizierungen in Kraft.³ Von den praktischen Erfahrungen mit der Tätigkeit der Schiedsstellen wird es nun abhängen, ob sie nur kurzfristig weiter existieren oder ob sie das gesamtdeutsche System zur Regulierung von Arbeitskonflikten beeinflussen.⁴ Anders als z.B. die in der BRD bekannten Schlichtungsausschüsse für Streitigkeiten aus dem Berufsausbildungsverhältnis (§ 111 Abs. 2 ArbGG) orientiert sich das neue Recht organisatorisch nicht an überbetrieblichen Einrichtungen, sondern übernimmt die bereits für die Konfliktkommissionen etablierte organisatorische Anknüpfung an den Betrieb und besitzt damit auf der Ebene der Rechtsstreitigkeiten trotz gravierender dogmatischer Unterschiede zumindest eine organisatorische Parallele zu der für die Beilegung betriebsverfassungsrechtlicher Regelungsstreitigkeiten in § 76 BetrVG vorgesehenen Einigungsstelle.⁵

Trotz der relativ detaillierten gesetzlichen Regelung über das Verfahren und die Arbeitsweise der Schiedsstellen für Arbeitsrecht bereitet das Gesetz zahlreiche Probleme bei der Rechtsanwendung, die nachfolgend anhand der Rechtsstellung der Arbeitnehmer-Beisitzer aufgezeigt und einer Lösung zugeführt werden sollen. Ungeachtet der dem Gesetz noch verbleibenden Lebensdauer liefert es einen plastischen Beleg für die vielfältigen Schwierigkeiten, die mit dem Versuch verbunden sind, durch außergerichtliche Streitbeilegungsinstrumentarien zu einer optimalen Allokation der knappen Ressource „Recht“ und einer Entlastung der staatlichen Gerichtsbarkeit auch auf dem Gebiet des Arbeitsrecht zu gelangen.

Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer-Beisitzer

Im Unterschied zu der vormalig im GGG und in der KKO enthaltenen Regelung für die KK-Mitglieder haben Arbeitnehmer-Beisitzer in der Schiedsstelle umfangreiche Rechte und Pflichten. Dies war vor allem erforderlich, um die notwendigen Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, daß sie ihre Tätigkeit unabhängig wahrnehmen können.

Anspruch auf bezahlte Freistellung

Eine Regelung über den Zeitpunkt, zu dem die Verhandlungen der Schiedsstelle durchzuführen sind, wie in § 7 Abs. 1 Satz 1 KKO, daß die Beratungen der Konfliktkommission in der Regel außerhalb der Arbeitszeit stattfinden sollen, fehlt im Gesetz, so daß die Schiedsstelle hierüber autonom entscheidet. Um eine Kollision für den Arbeitnehmer-Beisitzer zwischen seinen arbeitsvertraglichen Pflichten und der Tätigkeit für die Schiedsstelle auszuschließen, war

die Einräumung eines bezahlten Freistellungsanspruchs (§ 9 Abs. 1 Satz 1) unerlässlich. Dieser Anspruch bezieht sich nicht nur auf die eigentliche Verhandlung, sondern umfaßt zusätzlich ihre Vor- und Nachbereitung und wird lediglich durch das Merkmal „erforderlich“ eingeschränkt. Das Gesetz enthält allerdings eine im Vergleich zu den Konfliktkommissionen erhebliche Eingrenzung der Tätigkeit. Es verpflichtet die Schiedsstellen weder zu rechtsberatenden Aufgaben noch zu einem Erfahrungsaustausch, zu Berichtspflichten oder zur Teilnahme an Rechtskonferenzen.

Eine gesonderte Schulung der Mitglieder der Schiedsstelle ist im Gesetz nicht ausdrücklich vorgesehen. Angesichts des generalklauselartigen Gesetzeswortlauts in § 9 Abs. 1 Satz 1 ist ein Freistellungsanspruch des Arbeitnehmer-Beisitzers für arbeitsrechtliche Schulungsveranstaltungen jedoch zu bejahen. Die dort vermittelten Kenntnisse sind zwar nicht zwingend notwendig für die Bestellung zum Beisitzer, im Interesse einer effizienten Tätigkeit der Schiedsstelle sind arbeitsrechtliche Grundkenntnisse aber auch bei den Beisitzern wünschenswert.⁶

Die Freistellung ist „ohne Minderung des Arbeitsentgelts“ zu gewähren, so daß damit Anspruch auf bezahlte Freistellung normiert ist.⁷ Mit der Formulierung des Gesetzes ist das Lohnausfallprinzip verankert, d. h. der Arbeitgeber muß dem Arbeitnehmer-Beisitzer diejenige Vergütung zahlen, die er bei Erbringung der Arbeitsleistung erhalten hätte. Da die Tätigkeit für die Schiedsstelle auch außerhalb der individuellen Arbeitszeit erfolgen kann, sieht § 9 Abs. 1 Satz 2 zusätzlich einen Ersatzfreistellungsanspruch vor, der allerdings nur für diejenigen Tätigkeiten besteht, die aus „zwingenden Gründen“ außerhalb der Arbeitszeit erbracht werden müssen.⁸ Der Ersatzfreistellungsanspruch ist innerhalb eines Monats zu realisieren, ansonsten verfällt er. Lediglich wenn die Inanspruchnahme bis zu diesem Zeitpunkt aus „betrieblichen Gründen“ nicht möglich ist, sieht § 9 Abs. 1 Satz 3 vor, daß sich der Freistellungsanspruch ipso iure in einen Abgeltungsanspruch umwandelt.⁹ Die aufgewendete Zeit ist wie Überstundenarbeit, also einschließlich der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgesehenen Zuschläge für Überstunden¹⁰ (§ 9 Abs. 1 Satz 3) zu vergüten. Wird der Ersatzfreistellungsanspruch aus anderen Gründen nicht fristgerecht geltend gemacht, so verfällt er. Es besteht also kein Wahlrecht zwischen Freistellung und Abgeltung.

Aufwendungsersatz

Da mit der Tätigkeit für die Schiedsstelle dem Arbeitnehmer-Beisitzer Aufwendungen entstehen können, sieht § 9 Abs. 1 Satz 4

1 Das Richterergesetz vom 5.7.1990 (GBl. I Nr. 42 S. 637) schuf bereits die Grundlagen für die Wahl ehrenamtlicher Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (§ 37 Abs. 2). Zur Fortdauer ihrer Bestellung vgl. Einigungsvertrag. Anlage I, Kap. III, A, Abschn. III, Nr. 1, p) Abs. 1.

2 Vgl. hierzu H. Matthias/E. Schroeder, NJ 1990, Heft*8, S. 341 ff. Alle Paragrafenangaben ohne nähere Bezeichnung beziehen sich auf dieses Gesetz.

3 Einigungsvertrag, Anlage II, Kap. VIII, A, Abschn. III, Nr. 3.

4 Vgl. Kissel, Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (NZA) 1990, 545 (546); kritisch gegenüber dem Gesetz Nägele, Betriebs-Berater (BB) 1990, Beilage zu Nr. 30, S. 19 ff.

5 Vgl. hierzu T. Schönfeld, AuA 1990, Heft 10, S. 269 ff.

6 Ebenso im Ergebnis für das bundesrepublikanische Recht: BAG, AP Nr. 1 zu § 26 ArbGG 1979; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG. 1990, § 26 Rn 13; Grunsky, ArbGG, 6. Aufl., 1990, § 26 Rn 5.

7 Der Vergütungsanspruch folgt dogmatisch jedoch unverändert aus dem Arbeitsvertrag.

8 Weitergehend § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, wonach bereits „betriebsbedingte Gründe“ ausreichen, um den Ersatzfreistellungsanspruch auszulösen.

9 Ähnlich § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, der betriebsbedingte Gründe verlangt. Die Regelung in § 177 Abs. 2 ArbGG (Ersatz der Überstundenvertretung durch Freistellung) ist hierdurch ausgeschlossen.

10 Die in § 177 Abs. 1 ArbGG vorgesehene Überstundenvergütung von 25 % des Tariflohnes gilt als fingiertes Vertragsrecht gem. Anlage I, Kap. VIII, C, Abschn. III, Nr. 7 Einigungsvertrag fort.