

entfaltet jedoch für ein etwaiges Kündigungsschutzverfahren präjudizielle Wirkung, d. h., das später entscheidende Gericht ist an die im Rahmen eines Verfahrens nach § 3 Abs. 4 getroffene Beurteilung des „wichtigen Grundes“ gebunden.<sup>21</sup>

Wenn der Arbeitnehmer-Beisitzer Mitglied einer gemeinsamen Schiedsstelle ist, gelten die vorstehenden Grundsätze entsprechend. Zu beachten ist jedoch, daß § 5 Abs. 3 Satz 2 ausdrücklich vorsieht, daß die Zustimmung nicht vom Betriebsrat erteilt werden muß, der für den Betrieb zuständig ist, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Die genannte Vorschrift schreibt vielmehr ausdrücklich vor, daß der Gesamtbetriebsrat für die Erteilung der Zustimmung zuständig ist. Die gesetzliche Regelung ist jedoch unvollkommen, für den Fall, daß in dem Betrieb kein Betriebsrat besteht und das Mitglied der Schiedsstelle von einer Betriebsversammlung gewählt wurde (§ 6 Abs. 3). Das Verbot einer ordentlichen Kündigung (§ 3 Abs. 3) gilt zwar auch für sie, jedoch ist das Zustimmungserfordernis des Betriebsrates (§ 3 Abs. 4) lediglich anwendbar, wenn während der Amtszeit ein Betriebsrat gebildet wurde. Für den Fall, daß kein Betriebsrat gewählt wurde, fehlt hingegen eine Regelung. In Betracht könnte eine Zustimmung durch das Bestellungsorgan, also die Betriebsversammlung, kommen. Dem steht jedoch entgegen, daß eine Kongruenz zwischen Bestellungsorgan und Zustimmungskompetenz nicht zwingend ist. Hieraus folgt aber nicht, daß der Arbeitgeber zum sofortigen Ausspruch der Kündigung berechtigt ist. Entsprechend der zu S 103 BetrVG entwickelten Grundsätze ist vielmehr eine analoge Anwendung von § 3 Abs. 4 Satz 2 vorzuziehen.<sup>22,23</sup>

Der Gesetzgeber will durch den in § 3 Abs. 4 normierten präventiven Schutz die Tätigkeit in der Schiedsstelle sichern, was jedoch auch dann erforderlich ist, wenn der Arbeitnehmer-Beisitzer auf einer Betriebsversammlung gewählt wurde und kein Betriebsrat besteht. Die entsprechende Anwendung der Vorschrift führt dazu, daß der Arbeitgeber direkt beim Kreisgericht die Ersetzung der Zustimmung beantragen muß.<sup>22</sup>

#### *Die Pflichten der Arbeitnehmer-Beisitzer*

Die Mitglieder der Einigungsstelle sind zu einer unabhängigen Tätigkeit verpflichtet (§ 3 Abs. 1). Deshalb normiert das Gesetz nicht nur Rechte, sondern verpflichtet sie darüber hinaus in § 8 Abs. I. ihr Amt als Ehrenamt zu führen, d.h., daß das Ehrenamt „unentgeltlich“ zu führen ist, den Mitgliedern der Schiedsstelle also kein Entgelt für ihre Tätigkeit gewährt wird. Eine gegenseitige Interpretation widerspricht nicht nur dem Charakter des Ehrenamtes, sondern verstößt zugleich gegen das Begünstigungsverbot in § 3 Abs. 2. Darüber hinaus folgt aus § 9 Abs. 2, der die Vergütung des Vorsitzenden auf eine Aufwandsentschädigung beschränkt, daß die Tätigkeit in der Schiedsstelle unentgeltlich erfolgt. Die Arbeitnehmer-Beisitzer dürfen deshalb weder Belohnungen für ihre Tätigkeit annehmen, noch dürfen sie den Anschein erwecken, daß sie sich bei ihrer Tätigkeit durch Motive leiten lassen, die der Funktion ihres Amtes widersprechen. Eine Würdigung der von den Arbeitnehmer-Beisitzern erbrachten Tätigkeit in dem früher in § 33 GGG festgelegten Umfang dürfte zumindest hinsichtlich Sach- und Geldprämien mit dem Ehrenamt nicht mehr vereinbar sein.

Zum Schutz einer vertraulichen Tätigkeit innerhalb der Schiedsstelle und des Vertrauens gegenüber der Tätigkeit der Schiedsstelle sieht § 8 Abs. 2 zwei Verschwiegenheitspflichten vor. Zum einen schützt § 8 Abs. 2 Satz 1 das Beratungsgeheimnis und zum anderen bezieht § 8 Abs. 2 Satz 2 die persönlichen Daten der Verfahrensbeteiligten sowie die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse in die Verschwiegenheitspflicht ein. Die der Verschwiegenheitspflicht unterliegenden Daten dürfen auch nach Beendigung der Tätigkeit für die Schiedsstelle nicht offenbart werden. Dies gilt auch für die in § 8 Abs. 2 Satz 2 genannten Tatsachen, da die Schweigepflicht durch diese Vorschrift in gegenständlicher Hinsicht erweitert wird. Die zeitliche Festlegung der Verschwiegenheitspflicht in § 8 Abs. 2 Satz 1 wird hierdurch nicht berührt und bleibt daher in vollem Umfang bestehen. Mit der Verschwiegenheitspflicht in § 8 Abs. 2 wäre eine mit den Konfliktkommissionen vergleichbare berichtende Tätigkeit gegenüber Dritten<sup>24</sup> ebenso unvereinbar wie eine entsprechende Berichtspflicht gegenüber dem Betriebsrat oder der Betriebsversammlung. Hierauf gerichtete Beschlüsse oder sonstige Handlungen sind nichtig.

#### *Beendigung der Mitgliedschaft*

##### *Ablauf der Amtszeit*

Die Mitgliedschaft in der Schiedsstelle endet grundsätzlich mit Ablauf der Amtszeit, also nach vier Jahren (§ 7 Abs. 1 Satz 1). Die Amtszeit beginnt hierbei mit der Bestellung durch das zuständige Organ, wobei für die Fristberechnung die §§ 187, 188 BGB gelten. Eine vorzeitige Beendigung der Mitgliedschaft ist nur unter eingeschränkten Voraussetzungen möglich. Nach der Bestellung steht die Mitgliedschaft nicht zur Disposition.

##### *Amtsniederlegung*

Eine vorzeitige Beendigung der Mitgliedschaft ist vor allem durch eine Amtsniederlegung möglich (§ 7 Abs. 2). Anders als § 24 Abs. 1 ArbGG hat das Gesetz jedoch auf eine kasuistische Aufzählung der Amtsniederlegungsgründe verzichtet und sich lediglich darauf beschränkt, für die Amtsniederlegung einen „wichtigen Grund“ zu verlangen. Hierfür reichen alle Gründe aus, die dazu führen, daß dem Mitglied der Schlichtungsstelle die Amtstätigkeit nicht mehr zugemutet werden kann. Da jedoch § 24 Abs. I ArbGG eine sachgerechte Abwägung zwischen dem öffentlichen Interesse an der Amtstätigkeit einerseits und dem Schutz der berechtigten Interessen des Amtsinhabers enthält, ist eine Orientierung an den von § 24 Abs. 1 ArbGG aufgeführten Sachverhalten gerechtfertigt. Alter, Krankheit, anderweitige ehrenamtliche Tätigkeit und ähnliche Gründe, die eine weitere ordnungsgemäße Amtsführung erschweren oder die weitere Amtstätigkeit für das jeweilige Mitglied der Schiedsstelle als unzumutbar erscheinen lassen, können daher zur Amtsniederlegung berechtigen.

Anders als in § 24 Abs. 2 ArbGG fehlt im Gesetz ein Verfahren, in dem über die Berechtigung der Amtsniederlegung entschieden wird. Der fehlende Schutz der Schiedsstelle vor unberechtigten Amtsniederlegungen ist allenfalls mittelbar über die Annahme gewährleistet, daß die Amtsniederlegung ohne „wichtigen Grund“ rechtsunwirksam ist und die Pflicht zur Amtstätigkeit deshalb unverändert fortbesteht. Verweigert sich das Mitglied der Schiedsstelle dieser Amtstätigkeit, so verstößt es gegen seine gesetzlichen Pflichten und kann gemäß § 7 Abs. 3 vom Amt abberufen werden.

##### *Gerichtliche Abberufung*

Eine vorzeitige Beendigung der Mitgliedschaft kann ferner durch eine gerichtliche Abberufung eintreten. Anders als § 6 Abs. 6 GGG steht die Abberufung nicht mehr den Wählern, also dem Bestellungsorgan zu, sondern setzt zur Sicherung der Unabhängigkeit der Amtstätigkeit eine gerichtliche Entscheidung voraus. Das Gesetz, hat sich damit zugleich bewußt für einen präventiven Amtsschutz entschieden. Dies setzt jedoch voraus, daß das Mitglied der Schiedsstelle seine gesetzlichen Pflichten in grober Weise verletzt, d.h., daß nicht nur eine objektiv schwerwiegende, sondern zugleich eine von schwerer Schuld getragene, vorsätzlich oder grob fahrlässig begangene Pflichtverletzung vorliegt. Im Unterschied zu § 6 Abs. 6 GGG reicht des weiteren nicht jedweder Gesetzesverstoß aus, sondern es muß sich um einen Verstoß gegen ihre gesetzlichen Pflichten handeln. Da sich die Sanktion auf die Mitgliedschaft in der Schiedsstelle bezieht, können nur solche Pflichtverstöße zur Abberufung führen, die die Pflichten des Schiedsstellenmitgliedes betreffen (z. B. Verschwiegenheitspflicht). Verstöße gegen andere gesetzliche Pflichten, z. B. aus dem Arbeitsverhältnis oder aus dem Rechtsverhältnis als Betriebsratsmitglied, berechtigen nicht zur Abberufung nach § 7 Abs. 3.

Den Antrag auf gerichtliche Abberufung kann sowohl der Arbeitgeber oder der Betriebsrat als auch die Betriebsversammlung stellen. Die Antragsbefugnis ist daher unabhängig vom Bestellungsorgan geregelt.<sup>25</sup> Weder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft noch einzelne Arbeitnehmer des Betriebes besitzen - wie z. B. bei der Abberufung von Betriebsratsmitgliedern - angesichts der abschließenden Aufzählung im Gesetz die Möglichkeit, ein gerichtliches Abberufungsverfahren einzuleiten. Dies gilt auch für den Gesamtbetriebsrat.

21 Ebenso zu S 103 BetrVG BAG. AP Nr. 3 zu § 103 BetrVG 1972.

22 BAG. AP Nr. 3 zu § 103 BetrVG 1972.

23 Zu § 103 BetrVG vgl. BAG. AP Nr. 2, 4 und 13 zu § 15 KSchG 1969.

24 Siehe §§ 2 Abs. 2, 3 Abs. 2, 6 Abs. 5, 28 Abs. I GGG; § 17 Abs. 2 KKO.

25 Anders noch § 6 Abs. 6 GGG, der eine Abberufung durch die Wähler vorsah.