

Die Einigungsstelle

Ein Ratgeber für Betriebsräte



Reihe
Arbeit, Gesundheit,
Umwelt, Technik
Heft 88

Impressum

Autor

Christoph Grüninger, TBS NRW

Grafik und Layout:

Elisabeth Fellermann, TBS NRW

© Bildnachweis:

Jenny Sturm/fotolia.com, IconWeb/fotolia.com

© und Herausgeber

Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.

Westenhellweg 92 - 94

44137 Dortmund

Tel. 02 31/24 96 98-0

Fax 02 31/24 96 98-41

www.tbs-nrw.de

Die TBS ist eine vom Minister für Arbeit, Gesundheit
und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung.

Heft-Nr. 88

1. Auflage

Dortmund, April 2019



Die Einigungsstelle

Ein Ratgeber für Betriebsräte

Reihe
Arbeit, Gesundheit,
Umwelt, Technik

Heft 88

Vorwort	5
1 Einleitung	7
1.1 Wozu Einigungsstellen?	7
1.2 Fragen und Unsicherheiten zu Einigungsstellenverfahren	7
1.3 Gesetzliche und sonstige Vorgaben - wieviel muss man wissen?	7
2 Kurzüberblick Einigungsstelle (§ 76 BetrVG)	9
3 Einigungsstellen: Erzwingbar oder freiwillig	10
3.1 Der betriebliche Regelfall: erzwingbare Einigungsstelle	10
3.2 Seltener Fall: freiwillige Einigungsstelle	12
4 Anrufung / Bildung der Einigungsstelle	12
4.1 Initiative der Betriebsparteien	12
4.2 Gescheiterte Verhandlungen als Voraussetzung?	12
4.3 Gerichtliches Einsetzungsverfahren	13
4.4 „Offensichtliche Unzuständigkeit“ als Ausschlusskriterium	13
4.5 Fristen	13
5 Zusammensetzung der Einigungsstelle	14
5.1 Die Beteiligten im Überblick	15
5.2 Die Beteiligten im Einzelnen	15
6 Das eigentliche Einigungsstellenverfahren	19
6.1 Ablauf der Verhandlungen	19
6.2 Abschluss mit einvernehmlicher Lösung	20
6.3 Spruch der Einigungsstelle	21
6.4 Nach dem Spruch	22
6.5 Kosten der Einigungsstelle und Honorare für Externe	24
6.6 Zusätzliche Aufwendungen für Beisitzer auf der Arbeitnehmerseite	24
7 Wonach handeln Einigungsstellenvorsitzende?	25
7.1 Zentrale Rolle	25
7.2 Motivation und Maßstab	25
7.3 Sitzungsführung	25
7.4 Streben nach Einvernehmen	25
7.5 Druckmittel	26
7.6 Ziel ist die Einigung, Gerechtigkeit ist nur ein Mittel	26
8 Andere Verfahren als die Einigungsstelle nach BetrVG	27
8.1 Schiedsverfahren	27
8.2 Schlichtungsverfahren für Mitarbeitervertretungen und Personalräte	28
9 Gesetzestexte im Auszug	29
9.1 § 76 BetrVG im Wortlaut	29
9.2 § 76a BetrVG im Wortlaut	30
9.3 § 100 ArbGG im Wortlaut	31
10 Vertiefende Veröffentlichungen	32



Foto: Thomas Ränge/DCB NRW

Vorwort

Was tun, wenn in einer wichtigen Mitbestimmungsfrage zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber keine Übereinkunft erzielt werden kann? Zu dem Fall kann es schnell kommen.

Betriebsräte haben eine Vielzahl von Informations- und Mitbestimmungsaufgaben. So gibt es das Betriebsverfassungsgesetz vor. Naturgemäß sind die Belange der Beschäftigten und die unternehmerischen Interessen nicht völlig deckungsgleich, sondern stehen teils im Konflikt zueinander. Deshalb sind mitunter sehr intensive und schwierige Aushandlungsprozesse zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erforderlich. Manchmal kommen die Betriebsparteien sehr schnell zu einer tragfähigen Übereinkunft und führen ihre Verhandlungsergebnisse in einer Betriebsvereinbarung zusammen. Aber das gelingt eben längst nicht immer ohne Komplikationen.

Mehrere Jahre war ich tätig als Landesschlichterin Nordrhein-Westfalens. In dieser Funktion habe ich tiefe Einblicke gewinnen können, wie schnell es zu verfahrenen Situationen kommen kann. Eine der Erfahrungen: Der Auslöser eines Konfliktes mag im Einzelfall sehr verschieden sein. Trotzdem gibt es eine frappierende Gemeinsamkeit von Konfliktverläufen. Schon nach einer kurzen Wegstrecke in den Konflikt hinein ist es für die Konfliktparteien überaus schwer, ohne Moderation und Vermittlung von außen wieder aus dem Konflikt heraus zu finden.

Dem trägt auch das Betriebsverfassungsgesetz Rechnung. Können Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Mitbestimmungsangelegenheit keine Einigung erzielen, dann gibt es dafür ein praktikables Schlichtungsverfahren. Es kann die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG angerufen werden. Der Gesetzestext gibt die rechtlichen Eckpunkte vor, lässt aber auch vieles offen, um Einigungsstellenverfahren nicht mit juristischen Formalismen zu befrachten.

Einigungsstellen tagen hinter verschlossenen Türen. Wer nicht schon ein paar Einigungsstellen erlebt hat, kann deshalb kaum abschätzen, wie Einigungsstellen funktionieren und worauf es ankommt. Diese TBS-Broschüre liefert fundierte und praxisbezogene Antworten. Sie bietet schnelles Orientierungswissen für diejenigen, die noch wenig mit Einigungsstellen zu tun hatten. Und diejenigen mit gezielten Fachfragen finden über die systematische Gliederung einen schnellen Zugang zu den benötigten vertiefenden Informationen. Ich wünsche eine spannende und anregende Lektüre.

Anja Weber

Vorsitzende des DGB NRW
und Vorstandsvorsitzende der TBS

1 Einleitung



1.1 Wozu Einigungsstellen?

Es wäre merkwürdig, wenn es zwischen Arbeitgebervertretern und Betriebsrat stets Einigkeit gäbe. Unternehmerische Interessen und soziale Belange sind naturgemäß nicht völlig widerspruchsfrei. Interessenkollisionen sind also unvermeidlich.

Uneinigkeit gehört dazu

Können die Interessenunterschiede gut ausbalanciert werden, dann profitieren beide Seiten, die Arbeitnehmer wie auch das Unternehmen. Ein kompetenter, durchsetzungsstarker Betriebsrat ist deshalb sogar wichtig für eine stabile erfolgreiche Unternehmensentwicklung. Dieses Fazit zog Prof. Dr. Uwe Jirjahn, Arbeitsmarktökonom an der Universität Trier. Er hat den Forschungsstand umfassend ausgewertet.¹

Das Betriebsverfassungsgesetz weist Betriebsräten die entsprechenden Informations- und Mitbestimmungsrechte zu. In Konfliktfällen können sich Betriebsräte zur Durchsetzung ihrer Ansprüche an das Arbeitsgericht wenden.

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht aber auch außergerichtliche Schiedsverfahren zur Streitbeilegung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vor: Die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG. Solche Einigungsstellen können angerufen werden, wenn die Betriebsparteien selber nicht mehr weiterkommen. Sie finden vor Ort im Betrieb statt und können viel bewirken.

Schiedsverfahren nach Gesetz, aber nicht vor Gericht

1.2 Fragen und Unsicherheiten zu Einigungsstellenverfahren

Tragen Einigungsstellen zur Konfliktlösung bei oder sind sie nur eine weitere Eskalationsstufe? Betriebsräte sind oft genauso unsicher wie Arbeitgebervertreter, was von einem Einigungsstellenverfahren zu erwarten ist und wie es genau funktioniert.

De-Eskalation oder nur weitere Eskalation?

Höchste Zeit für einen Überblick zu den wichtigsten Aspekten und Stolperfallen:

- **In welchen Fällen und unter welchen Voraussetzungen kommen Einigungsstellen in Betracht?**
- **Nach welchen Regularien und in welchen Schritten laufen Einigungsstellenverfahren ab?**
- **Was gilt es zu beachten, um zu guten Ergebnissen zu gelangen?**

Zunächst ein kurzer Überblick, welche Informationsquellen zur Verfügung stehen und was sie bieten.

Überblick

1.3 Gesetzliche und sonstige Vorgaben - wieviel muss man wissen?

Die maßgebliche Referenz ist natürlich das Betriebsverfassungsgesetz. Der zentrale Einigungsstellenparagraf § 76 BetrVG umfasst ganze 353 Wörter. Das ist eine knappe Druckseite. Diese Kürze ist dem Wunsch des Gesetzgebers geschuldet, Einigungsstellenverfahren juristisch nicht zu überfrachten.

Wenig Details im Gesetz

¹ Uwe Jirjahn: *Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update*, Arbeitspapier 186 der Hans-Böckler-Stiftung, 2010.

*Viele
Querverweise im
Gesetz*

Etwas unübersichtlich ist, wo sonst noch ergänzende Regelungen zur Einigungsstelle zu finden sind. Das Betriebsverfassungsgesetz bezieht sich selber in über einem Dutzend anderer Paragraphen auf die Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG. Außerdem finden sich Querbezüge im Arbeitsgerichtsgesetz (§ 100 ArbGG - Entscheidung über die Besetzung der Einigungsstelle) und dem Arbeitssicherheitsgesetz (§ 9 Abs. 3 ASiG). Hinzu kommt die sich ständig aktualisierende Rechtsprechung mit einer Vielzahl von Gerichtsurteilen zum Thema. Im Gesetzeskommentar von Fitting² finden sich lange Ausführungen dazu.

*Viele Details in
Fachbüchern*

Das zentrale Standard-Handbuch mit genauen praktischen Informationen zu Einigungsstellen füllt fast 600 kleinbedruckte Seiten (Wenning-Morgenthaler: „Die Einigungsstelle“). Dieses Referenzwerk ist mehr geeignet zum Nachschlagen als zur Einführung. Wahrscheinlich hat noch niemand das Buch ganz gelesen.

*Vorsitzende
einflussreich*

Was ganz praktisch in Einigungsstellen zu beachten ist, wird ohnehin weder vom Gesetzestext noch von juristischen Fachveröffentlichungen genau erfasst. Wie Einigungsstellen verlaufen, hängt stark von den Beteiligten ab, insbesondere dem Agieren der Vorsitzenden.

*Grundanforderung
an Beteiligte*

Die beste Vorbereitung auf die Mitwirkung in einer Einigungsstelle ist natürlich, möglichst breite Erfahrung aus vorangegangenen Einigungsstellen mitzubringen. Für jeden, der keine Vorerfahrung hat, empfiehlt es sich, gelassen zu bleiben und auf den gesunden Menschenverstand zu vertrauen.

*Langer
Kommunikations-
Prozess*

Einigungsstellen machen zum Glück keinen „kurzen Prozess“. Die Verfahren sind langwierig mit vielen Schleifen und Unterbrechungen. Es besteht immer die Möglichkeit für die Betriebsparteien, sich zu ausgiebigen Zwischenbesprechungen zurückzuziehen und neu zu formieren.

*Wichtigste Infos
hier aufbereitet*

Für den ersten Einstieg eines Betriebsrates in eine Einigungsstelle dürfte also ein Grundverständnis vom Einigungsstellenverfahren ausreichen.

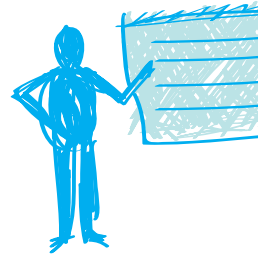
*Professionelle
Beratung und
Konsultation der
Gewerkschaft
erforderlich*

Im Bedarfsfall kann man sich dann punktuell tiefer einarbeiten. Die vorliegende Handlungshilfe ist darauf ausgelegt, alle wesentlichen Grundfragen zu behandeln, und liefert eine Reihe von praktischen Tipps.

Die Ausführungen hier ersetzen keine situationsbezogene fachliche und rechtliche Beratung und auch kein Gespräch mit der zuständigen Gewerkschaft.

² Fitting / Engels / Schmidt / Trebinger / Linsenmaier: „Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar“, 29. Auflage 2018. Verlag: Franz Vahlen Verlag, München.

2 Kurzüberblick Einigungsstelle (§ 76 BetrVG)



Die Einigungsstelle ist ein betriebsverfassungsrechtliches Schiedsverfahren für Regelungskonflikte zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Typische Regelungskonflikte sind die Themen der „harten“ Mitbestimmung (§ 87 BetrVG). Beispiele:

- **Die Regelung von IT-Systemen durch Betriebsvereinbarungen,**
- **Meinungsverschiedenheiten zur Gestaltung von Dienst- bzw. Schichtplänen,**
- **die Klärung von Auskunftspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Wirtschaftsausschuss.**

Schiedsverfahren

Konflikt-gegenstände

Im Regelfall können beide Betriebsparteien die Einigungsstelle anrufen. Die Einigungsstelle steht nicht im Telefonbuch, die Beteiligten werden fallweise nach den betriebsverfassungsrechtlichen Regularien bestellt. Eine dauerhafte Einigungsstelle ist die Ausnahme und kann über eine freiwillige Betriebsvereinbarung gebildet werden (→ S. 12).

Wer wird initiativ?

Den Vorsitz der Einigungsstelle übernimmt eine unparteiische externe Person. Zumeist einigen sich die Betriebsparteien auf Richter oder Richterinnen der Arbeitsgerichtsbarkeit, die den Vorsitz dann als private Nebentätigkeit ausüben. Können sich die Betriebsparteien nicht auf eine Person für den Vorsitz einigen, bestimmt das Arbeitsgericht eine Person (→ S. 15).

Vorsitz

Arbeitgeber und Betriebsrat benennen jeweils Beisitzer in gleicher Anzahl. Zum Beisitzer können auch externe Sachverständige, Rechtsanwälte, Gewerkschafts- oder Verbandsvertreter bestellt werden. Auf die Anzahl der Beisitzer müssen sich die Betriebsparteien einigen, oft 2 bis 3 auf jeder Seite, je nach Bedarf aber auch weniger oder mehr. Ersatzweise entscheidet das Arbeitsgericht über die Anzahl der Beisitzer (→ S. 16).

Beisitzer

In der Einigungsstelle geht es nicht um formalisierte Verfahrensabläufe und nicht um richterliche Rechtsprechung, sondern es geht um die Vermittlung einer einvernehmlichen Konfliktlösung. Deshalb entfällt viel Zeit auf die Anhörung und den Austausch beider Betriebsparteien. Oft gibt es Unterbrechungen für längere Zwischenbesprechungen. Einigungsstellen tagen nie im Gerichtsgebäude, sondern in aller Regel in Räumlichkeiten des Betriebes (→ S. 19).

Ablauf

Scheitern die Einigungsversuche zu einer Mitbestimmungsangelegenheit, stimmen die Einigungsstellenmitglieder ab. Falls es ein Patt zwischen den Betriebsparteien gibt, stimmt in einem weiteren Abstimmungsgang der Vorsitzende mit und ist damit ausschlaggebend (→ S. 16). Das Abstimmungsergebnis ist der sogenannte Spruch der Einigungsstelle. Ein Spruch der Einigungsstelle ist ein betriebsverfassungsrechtlich verbindliches Ergebnis. Angefochten werden kann der Spruch über den Rechtsweg. In der Regel enden Einigungsstellen jedoch mit einer Kompromiss-Lösung, vermittelt durch die oder den Vorsitzenden der Einigungsstelle. Die Kosten des Verfahrens trägt das Unternehmen (→ S. 24).

Ergebnisse und Spruch

Kosten

Rechtsgrundlage ist im Wesentlichen § 76 BetrVG.

Rechtsgrundlagen

Die Kostenübernahme regelt § 76a BetrVG.

Besetzung, Entscheidungen, Fristen der Einigungsstelle regelt § 100 ArbGG.

Mitarbeiter-
vertretungsgesetz
Personal-
vertretungsgesetz

Abgrenzung: Einigungsstellen nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Einigungsstellen nach dem Mitarbeitervertretungsrecht oder dem Personalvertretungsrecht sind ein eigenes Thema (Kurzüberblick → Abschnitt 8.2 auf S. 28).



3 Einigungsstellen: Erzwingbar oder freiwillig

Das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet zwischen erzwingbaren und freiwilligen Einigungsstellen. „Erzwingbar“, das hört sich nach Strafmaßnahmen an. Tatsächlich geht es aber darum, wie verbindlich das Ergebnis der Einigungsstelle für die Betriebsparteien ist.

Sofern sich die Betriebsparteien nicht untereinander einigen können, enden erzwingbare Einigungsstellen in aller Regel mit einem Spruch des/der Vorsitzenden. Dieser Spruch ist dann verbindlich für die Betriebsparteien.

Freiwillige Einigungsstellen sind für die Betriebsparteien sehr frei gestaltbar, beispielsweise können sie die Spielregeln vorher per Betriebsvereinbarung festlegen.

3.1 Der betriebliche Regelfall: erzwingbare Einigungsstelle

Erzwingbare
Einigungsstelle

Erzwingbare Einigungsstellen sieht das Betriebsverfassungsgesetz vor für mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten und wesentliche Informationsrechte des Betriebsrates. (Die konkreten Anlässe für erzwingbare Einigungsstellen sind in der nachfolgenden Tabelle detailliert aufgelistet.)

Einigungsstelle
auch gegen den
Widerstand einer
Betriebspartei

Mit einer erzwingbaren Einigungsstelle ist gemeint, dass die Einigungsstelle gebildet werden kann, auch wenn nur eine der beiden Betriebsparteien dafür und die andere dagegen ist. Die wenigen Ausnahmen sind unter "4.1 Initiative der Betriebsparteien" auf S. 12 aufgelistet.

Keine
Einigungsstelle
ohne Initiative
mindestens einer
Betriebspartei

Die in einer erzwingbaren Einigungsstelle ausgearbeitete Konfliktlösung kann letztlich per Abstimmung entschieden werden. Wird eine Betriebspartei überstimmt, spricht man mitbestimmungsrechtlich von einer Zustimmungsersetzung durch die Einigungsstelle.

Sind beide Seiten gegen die Einigungsstelle, findet keine statt. Einigungsstellen werden nie von sich aus tätig, sondern nur auf Initiative einer oder beider Betriebsparteien.

Zuständiges
Gremium

Auf Arbeitnehmerseite liegt die Zuständigkeit beim örtlichen Betriebsrat, dem Gesamtbetriebsrat oder dem Konzernbetriebsrat. Welche Gremienebene zuständig ist, regeln § 50 und § 58 BetrVG.

Einigungsstelle
zumeist betreffend
§ 87 BetrVG

Die Regelungsgegenstände, bei denen die Einigungsstelle erzwungen werden kann, sind in erster Linie all die Mitbestimmungsbefugnisse gemäß § 87 BetrVG. Es gibt im Gesetz noch viele weitere Regelungsgegenstände, bei denen eine Einigungsstelle erzwungen werden kann. Hier eine Zusammenfassung³:

³ Hier etwas überarbeitet gegenüber Kühne, Wolfgang / Meyer, Sören: „Einigungsstelle – Antworten für die Praxis“ Verlag C.H. Beck - Vahlen, München, 2. Auflage 2016

Gesamtaufstellung der Regelungsgegenstände mit erzwingbarer Einigungsstelle

Gesetzliche Grundlage	Gegenstand des Einigungsstellenverfahrens
§ 37 Abs. 6, 7 BetrVG	Ausreichende Berücksichtigung der betrieblichen Belange bei der Durchführung von Schulungsmaßnahmen des Betriebsrates. Besonderheit: Nur der Arbeitgeber kann hier die Einigungsstelle anrufen.
§ 38 Abs. 2 BetrVG	Sachliche Vertretbarkeit der durch den Betriebsrat beschlossenen Freistellung von Betriebsratsmitgliedern. Besonderheit: Nur der Arbeitgeber kann hier die Einigungsstelle anrufen.
§ 39 Abs. 1 BetrVG	Festlegung von Zeit und Ort der Sprechstunden des Betriebsrates
§ 47 Abs. 6 BetrVG	Vereinbarung über die Herabsetzung der Anzahl der Gesamtbetriebsratsmitglieder
§ 55 Abs. 4 BetrVG	Herabsetzung der Anzahl der Konzernbetriebsratsmitglieder
§ 69 Abs. 1 BetrVG	Festlegung von Zeit und Ort der Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
§ 72 Abs. 6 BetrVG	Anzahl der Gesamt-JAV-Mitglieder, sofern der JAV mehr als 20 Mitglieder angehören und keine tarifliche Regelung besteht
§ 85 Abs. 2 BetrVG	Berechtigung der Beschwerde eines Arbeitnehmers. Besonderheit: Nur der Betriebsrat kann die Einigungsstelle anrufen.
§ 87 Abs. 1, 2 BetrVG	Alle Mitbestimmungsbelange in sozialen Angelegenheiten
§ 91 BetrVG	Ausgleichsmaßnahmen bei Veränderungen der Arbeitsgestaltung
§ 94 BetrVG	Mitbestimmung über Personalfragebögen u. ä.
§ 95 BetrVG	Personalauswahlrichtlinien
§ 97 BetrVG	Betriebliche Bildungsmaßnahmen in Verbindung mit Tätigkeitsveränderungen
§ 98 Abs. 3, 4 BetrVG	Betriebliche Bildungsmaßnahmen und Auswahl der Teilnehmer
§ 109 BetrVG	Information des Wirtschaftsausschusses
§ 112 BetrVG	Interessenausgleich und Sozialplan. Besonderheit: In Sachen Interessenausgleich kann eine Einigungsstelle erzwungen werden, aber kein verbindlicher Spruch.
§ 9 Abs. 3 ASiG	Bestellung, Abberufung, Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

3.2 Seltener Fall: freiwillige Einigungsstelle

Freiwillige Einigungsstelle

Die Gegenstände und Modalitäten freiwilliger Einigungsstellen sind von den Beteiligten gestaltbar. Freiwillige Einigungsstellen setzen naturgemäß das ausdrückliche Einverständnis der Beteiligten voraus. Dieses Einverständnis kann jederzeit widerrufen werden. Es kann vorab oder auch nachträglich vereinbart werden, dass sich die Betriebsparteien einem möglichen Spruch der freiwilligen Einigungsstelle unterwerfen. Nähere Verabredungen zu freiwilligen Einigungsstellen können in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

4 Anrufung / Bildung der Einigungsstelle

4.1 Initiative der Betriebsparteien

Einigungsstelle nur auf Anforderung

Die Einigungsstelle wird nie von Amts wegen tätig. Sie wird bei Bedarf auf Initiative einer oder beider Betriebsparteien tätig.

Nur in wenigen Fällen bleibt es einer Seite vorbehalten, die Einigungsstelle anzurufen.

Einigungsstellen mit Initiativrecht für nur eine Seite

- **Einigungsstelle nur auf Betriebsratsinitiative:**

- § 85 BetrVG – Beschwerde eines Arbeitnehmers.

- **Einigungsstelle nur auf Arbeitgeberinitiative:**

- § 37 BetrVG – Berücksichtigung betrieblicher Belange bei Schulungsmaßnahmen des Betriebsrates
- § 38 BetrVG – sachliche Vertretbarkeit von Freistellungen
- § 95 BetrVG – Personalauswahlrichtlinien bei Betrieben bis 500 Arbeitnehmern.

Dauer- Einigungsstelle

Dauereinigungsstellen lassen sich durch freiwillige Betriebsvereinbarungen festlegen, das ist aber die Ausnahme. Die Anrufung der Einigungsstelle erfolgt durch ein Schreiben an die jeweils andere Betriebspartei. Hierbei ist es dringend zu empfehlen, rechtliche und gewerkschaftliche Beratung hinzuzuziehen.

4.2 Gescheiterte Verhandlungen als Voraussetzung?

Verhandlungs- versuch

Manchmal vertritt eine Betriebspartei den Standpunkt, man könne noch nicht vom Scheitern der Verhandlungen sprechen, man habe sich ja noch gar nicht zu Verhandlungen zusammengefunden – und deshalb sei es noch gar nicht zulässig, die Einigungsstelle anzurufen.

Dem Empfinden nach aussichtslos = gescheitert

Im Gesetz und der Rechtsprechung findet sich dazu kein strenger Formalismus. Die Hürden zu Anrufung der Einigungsstelle sind niedrig. Die Fachleute sind sich einig: Es reicht gemeinhin, wenn eine der Betriebsparteien subjektiv keine Einigungschance erkennen kann und weitere Verhandlungen im bisherigen Rahmen für aussichtslos hält.

4.3 Gerichtliches Einsetzungsverfahren

Eine Betriebspartei kann sich an das Arbeitsgericht wenden, um eine Einigungsstelle zu erzwingen. Das Gericht legt die Person des Vorsitzenden fest und die Anzahl der Beisitzer. In die Sache selbst steigt das Arbeitsgericht nicht ein. Das Gericht klärt nur, ob die Zuständigkeit der Einigungsstelle gegeben ist. Dazu prüft das Arbeitsgericht nur ganz grob, ob etwas gegen die Einrichtung der Einigungsstelle spricht.

*Einigungsstelle
über Arbeitsgericht
durchsetzen*

4.4 „Offensichtliche Unzuständigkeit“ als Ausschlusskriterium

Damit das Arbeitsgericht auf Antrag eine Einigungsstelle einsetzen kann, muss auszuschließen sein, dass die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Das ist mehrfache Negierung im Satz, aber leider juristischer Sprachgebrauch. Gemeint ist dies: Nur wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig wäre, hätte das Gericht einen Grund, die Bildung einer Einigungsstelle abzulehnen. Das Gericht entscheidet also im Zweifel für die Einsetzung der Einigungsstelle.

*Formale
Zuständigkeit*

Beim Antrag an das Arbeitsgericht sollte man also auf jeden Fall den streitigen Regelungsgegenstand ausreichend beschreiben und sicherstellen, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates erkennbar ist. Es ist sinnvoll, dies einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin zu überlassen.

Man kann bei der Anrufung der Einigungsstelle auch Formfehler begehen: Kann der Betriebsrat keinen ordnungsgemäßen Beschluss vorweisen, auf dessen Grundlage die Einigungsstelle über das Arbeitsgericht erzwungen werden soll, dann wäre die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig. Die Folge: Das Arbeitsgericht entscheidet gegen die Einsetzung der Einigungsstelle.

Achtung Formfehler

Weitere Fälle offensichtlicher Unzuständigkeit beschreibt ausführlich über viele Seiten Wenning-Morgenthaler („Die Einigungsstelle“, ab Randnr. 77).

Hier ein Hinweis zu juristischen Winkelzügen in Sachen „offensichtlicher Unzuständigkeit“: Ist eine Betriebspartei unzufrieden mit dem Verlauf, dann kann die Frage der Zuständigkeit taktisch auch erst gegen Ende einer Einigungsstelle aufgeworfen werden. Muss erst das Arbeitsgericht formgerecht über die Frage der Zuständigkeit der Einigungsstelle befinden, kann der bisherige Verhandlungsverlauf torpediert werden. Durch Zeitverzug können manche Einigungsstellenverfahren sogar gegenstandslos gemacht werden. Dieser (seltene) juristische Winkelzug fördert nicht unbedingt den Betriebsfrieden. Man sollte sich allerdings mit solchen Möglichkeiten auseinandersetzen, wenn man es mit kühl kalkulierenden juristischen Profis zu tun hat.

*Juristische
Winkelzüge*

4.5 Fristen

Nach dem Gesetz haben Einigungsstellen einen kurzen Takt:

- „Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden.“ (§ 76 Abs. 3 Satz 1 BetrVG),

Wichtige Fristen

- „Die Einlassungs- und Ladungsfristen betragen 48 Stunden.“ (§ 100 Abs. 1 Satz 4 ArbGG),
- Beschlüsse des Vorsitzenden „sollen den Beteiligten innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags zugestellt werden.“ (§ 100 Abs. 1 Satz 6 ArbGG).

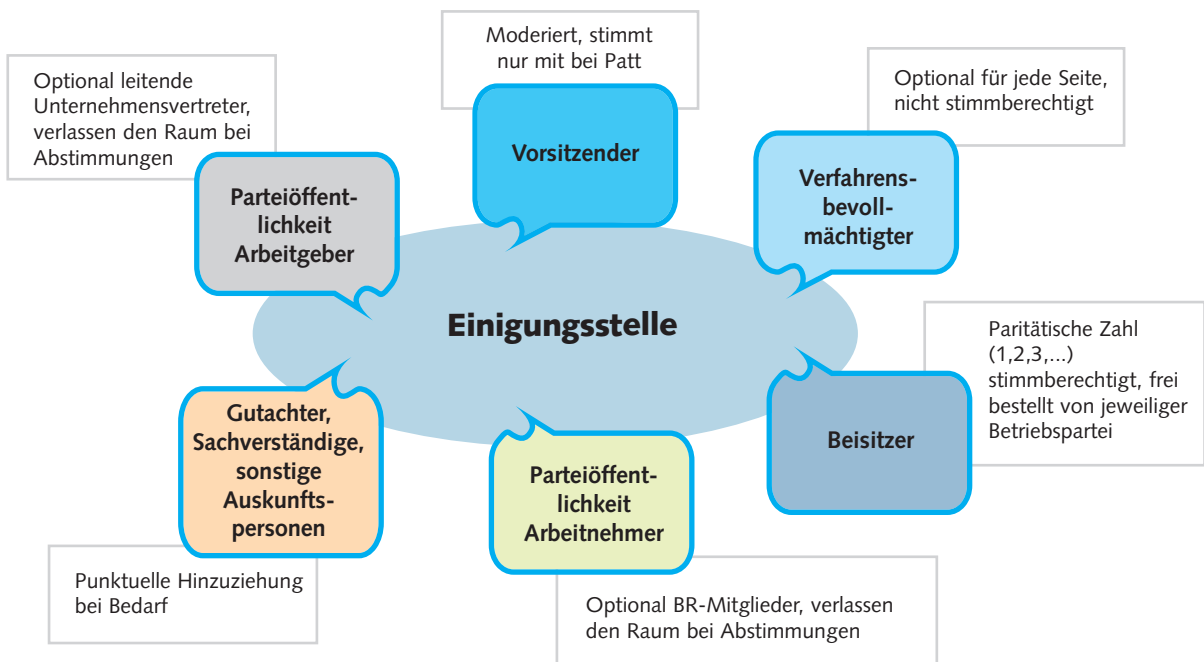
Anlaufzeit Trotz des gesetzlichen Beschleunigungsauftrages kann es unter Umständen Wochen oder gar Monate dauern, bis die Einigungsstelle in der Sache tätig wird.

Bremsmanöver Bestreitet eine der Betriebsparteien, dass die Einigungsstelle zuständig für den streitigen Sachverhalt ist, dann klärt auf Antrag das Arbeitsgericht. Auch wenn sich die Betriebsparteien nicht über die Person des Vorsitzenden einigen, muss beim Arbeitsgericht eine Entscheidung beantragt werden. Können sich die Betriebsparteien nicht auf die Anzahl der Beisitzer einigen, wird ebenso das Arbeitsgericht entscheiden müssen. Mit den rechtlichen Klärungsprozessen sind schnell 6 Wochen verstrichen.

Zeitliche Verfügbarkeit Vorsitzender Der eigentliche Flaschenhals ist häufig der enge Terminkalender der Einigungsstellenvorsitzenden. Außerdem sind die Vorsitzenden bemüht, Sitzungstermine einvernehmlich mit allen Beisitzern abzustimmen. Bei einem größeren Beisitzerkreis ist die Terminfindung entsprechend langwierig. Vorsitzende machen sehr selten vom Recht Gebrauch, Ladungen innerhalb von 48 Stunden zu verfügen.



5 Zusammensetzung der Einigungsstelle



5.1 Die Beteiligten im Überblick

Der unparteiische Vorsitzende und eine paritätische Anzahl von Beisitzern auf jeder Seite sind die stimmberechtigten Einigungsstellenmitglieder.

Jede Betriebspartei kann sich in der Informations- und Verhandlungsphase der Einigungsstelle vertreten lassen durch einen Verfahrensbevollmächtigten. Dieser hat kein Stimmrecht.

Zur fachlichen Unterstützung und Klärung der Sachlage hinzugezogen werden können Gutachter, Sachverständige und sonstige Auskunftspersonen.

Den Sitzungen beiwohnen können auch noch Mitglieder der Betriebsparteien als sogenannte Parteiöffentlichkeit: der Arbeitgeber und seine Managementvertreter in Leitungspositionen. Und auf der anderen Seite Betriebsratsmitglieder bzw. je nach Gremienzuständigkeit die Gesamt- oder Konzernbetriebsratsmitglieder.

Sonstige innerbetriebliche oder betriebsfremde Beobachter sind möglich, aber nur im Einvernehmen mit allen (stimmberechtigten) Einigungsstellenmitgliedern. Und bei Abschlussverhandlungen und Abstimmungen dürfen nur die stimmberechtigten Einigungsstellenmitglieder anwesend sein.

Nachfolgend ausführlichere Erläuterungen zur Zusammensetzung und Besetzung der Einigungsstelle.

5.2 Die Beteiligten im Einzelnen

5.2.1 Vorsitz

Der Vorsitzende hat die Verpflichtung zur unparteiischen Durchführung der Einigungsstelle. Können sich die Betriebsparteien nicht auf eine Person einigen, entscheidet das Arbeitsgericht.

Der oder die Vorsitzende ist praktisch immer ein Volljurist, zumeist ein Richter. Das ist aus Seriositätsgründen naheliegend, aber keine gesetzliche Qualifikationsvoraussetzung. Die weitaus meisten Einigungsstellenvorsitzenden üben die Vorsitzfunktion als private Nebentätigkeit neben ihrem Richteramt aus. Manche haben den richterlichen Dienst quittiert, um hauptberuflich als Einigungsstellenvorsitzende tätig zu sein.

Wer sind die Vorsitzenden?

Es gibt vielerorts richterliche Nebentätigkeitsbeschränkungen. Aus den nordrhein-westfälischen Landesarbeitsgerichten Köln und Hamm ist die Grundregel bekannt, dass die Richter dort maximal 2 Einigungsstellenvorsitze gleichzeitig neben ihrem Richteramt ausüben dürfen.⁴

Beschränkte Nebentätigkeit

In anderen Bundesländern und Gerichtsbarkeiten gibt es unterschiedliche Nebentätigkeitsbeschränkungen (z.B. Deckelung auf eine bestimmte Gesamtzahl von Einigungsstellen pro Jahr oder bestimmte Honorarsummen).

Bei der Auswahl des Vorsitzenden ist § 100 ArbGG zu beachten: „Ein Richter darf nur dann zum Vorsitzenden der Einigungsstelle bestellt werden, wenn aufgrund der Geschäftsverteilung ausgeschlossen ist, dass er mit der Überprüfung, der Auslegung oder der Anwendung des Spruchs der Einigungsstelle befasst wird.“

Keine Selbstjustiz

Der Einigungsstellenvorsitz an sich ist eine private Tätigkeit. Es besteht kein Zugriff auf Räumlichkeiten und Büroressourcen des Richteramtes bzw. Gerichts.

Außergerichtlich

⁴ Die Praxis wirkt etwas intransparent und ist eine Grauzone.

*Vorsitzende
aus der
Arbeitsgerichts-
barkeit*

Was bringen die Vorsitzenden fachlich mit? Richterinnen und Richter aus der Arbeitsgerichtsbarkeit sind fachlich vertraut mit den Informations- und Mitbestimmungsangelegenheiten des Betriebsrates. Sie sind auch sehr vertraut mit der Vermittlung und Schlichtung in arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten. Der erste Termin in einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist stets ein Güte Termin. In diesem Termin ist es die routinemäßige Aufgabe des Arbeitsrichters, möglichst einen Vergleich herbeizuführen, also eine einvernehmliche Lösung zu erzielen. Arbeitsrichter haben also viel Erfahrung mit der Anbahnung von einvernehmlichen Vergleichslösungen.

*Mediations-
kompetenz
der Verwaltungs-
richter*

Die weitaus meisten Einigungsstellenvorsitzenden entstammen der Arbeitsgerichtsbarkeit. Vertreter anderer Gerichtsbarkeiten sind keineswegs ausgeschlossen davon, einen Einigungsstellenvorsitz zu übernehmen. Insbesondere die Verwaltungsrichterinnen und -richter haben in den letzten Jahren intensiv Mediationsqualifikationen erworben (→ „8.1.3 Mediation durch Güterichter“ ab S. 27).

5.2.2 Beisitzer

Zahl der Beisitzer

Betriebsrat und Arbeitgeber müssen sich auf eine (paritätische) Zahl der Beisitzer verständigen, ansonsten entscheidet das Arbeitsgericht. Weitere gesetzliche Kriterien als die paritätische Anzahl gibt es nicht. 2 Beisitzer für jede Seite sind eine übliche Zahl. Bei einfachen Konfliktgegenständen kann nur ein Beisitzer auf jeder Seite hinreichend erscheinen. Komplexere Konfliktgegenstände können drei oder mehr Beisitzer auf jeder Seite rechtfertigen. Bei Bedarf kann im Verlauf der Verhandlungen die Zahl der Beisitzer angepasst werden.

*Freie Besetzungs-
Entscheidung*

Welche Personen zum Beisitzer bestellt werden, entscheiden die Betriebsparteien jeweils eigenverantwortlich. Sie können sowohl außerbetriebliche als auch innerbetriebliche Beisitzer bestellen. Gesetzliche Anforderungen an die Person und ihre Qualifikation gibt es nicht.

Meist wird die Zahl der zu bestellenden Beisitzer zu klein sein, um alle gewünschten Beisitzer zu platzieren. Deshalb muss von jeder Betriebspartei überlegt werden, wer als Beisitzer bestellt werden soll.

In der Regel ist es für den Betriebsrat sehr empfehlenswert, Beisitzer zu benennen, die möglichst einigungsstellenerfahren sind und Kenntnisse in der zu verhandelnden Materie mitbringen. In aller Regel bieten sich dazu externe Personen an. Üblicherweise werden von der Arbeitnehmerseite diese externen Beisitzer hinzugezogen:

- Ein einigungsstellenerfahrener Rechtsanwalt des Betriebsrates.
Er oder sie kennt die juristischen Aspekte des Verfahrens und fungiert als Sprecher bzw. Sprecherin,
- ein einigungsstellenerfahrener externer Sachverständiger für die fachlichen Aspekte des streitigen Regelungsgegenstandes.

Betriebsratsmitglieder sollten natürlich nicht in der Einigungsstelle fehlen. Auch kann es sinnvoll sein, das Verhandlungsgeschehen von Gewerkschaftsvertretern hinzuzuziehen.

Die Bestellung von Beisitzern für die Betriebsratsseite erfolgt durch Betriebsratsbeschluss. Üblicherweise fragt der Vorsitzende der Einigungsstelle vor der ersten Sitzung ab, wer von den Betriebsparteien als Beisitzer bestellt wurde. Beide Betriebsparteien sind frei darin, im Verlauf der Einigungsstelle Beisitzer abzurufen und neue Personen zu bestellen.

Die Tätigkeit des Beisitzers ist freiwillig. Die Beisitzer sind im rechtlichen Sinne keine Vertreter der jeweiligen Betriebspartei. Sie sind weisungsfrei und sollen nach besten Wissen und Gewissen entscheiden. In der Realität kann man trotzdem von einem engen Schulterschluss zwischen Beisitzer und der bestellenden Betriebspartei ausgehen. Und natürlich werden die Beisitzer auf der Seite der Arbeitnehmervertreter auch den engen Kontakt zur zuständigen Gewerkschaft suchen.

*Rolle
der Beisitzer*

Grundsätzlich können Beisitzer in Haftung genommen werden wegen Verletzung der Geheimhaltungspflicht. Theoretisch in Frage kämen auch Rechts- und Ermessensfehler. Die Haftung der Beisitzer ist aber insgesamt sehr beschränkt. Die Hürden dafür, einen Beisitzer wegen etwaiger Verfehlungen zu belangen, liegen hoch.

*Schutz und
Haftung
der Beisitzer*

Schutzbestimmungen für Beisitzer:

Die Mitglieder der Einigungsstelle dürfen in Ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden und nicht benachteiligt oder begünstigt werden (Schutzbestimmungen § 78 BetrVG, Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder § 119 BetrVG).

Geheimhaltungspflichten:

Die Mitglieder der Einigungsstelle sind nach dem Betriebsverfassungsgesetz genauso zur Geheimhaltung verpflichtet, wie es Betriebsratsmitglieder, Gewerkschaftsvertreter und hinzugezogene Berater sonst auch sind (Geheimhaltungspflichten § 79 BetrVG, Verletzung von Geheimnissen § 120 BetrVG). Inhalt und Ergebnis einer Einigungsstelle sind an sich keine Geheimsache. Die Geheimhaltungspflichten beziehen sich auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ausdrücklich vom Arbeitgeber als geheimhaltungspflichtig bezeichnet worden sind. Und es geht um die Geheimhaltung gegenüber Außenstehenden und keinesfalls um ein Sprechverbot zwischen Einigungsstellenbeisitzern, Betriebsratsgremium, Gewerkschaftsvertretern und hinzugezogenen Sachverständigen und Beratern. Welche Berichterstattungen und Statusinformationen wann und wie an die Belegschaft erfolgen, sollte von den Betriebsparteien besonnen überlegt werden. Einigungsstellen tagen nicht geheim, brauchen aber einen geschlossenen Raum, wie es bei schwierigen Sondierungsgesprächen und Verhandlungen üblich ist.

Verschwiegenheit

5.2.3 Verfahrensbevollmächtigte

Jede Partei kann, zusätzlich zu den Beisitzern, einen Verfahrensbevollmächtigten benennen. Verfahrensbevollmächtigte begleiten und vertreten die Betriebspartei. Sie können beispielsweise als Sprecher fungieren. Ihre genaue Rolle ist im Betriebsverfassungsgesetz nicht definiert. Gegenüber den Beisitzern haben Verfahrensbevollmächtigte in jedem Fall ein paar Restriktionen zu beachten. Der Verfahrensbevollmächtigte ist weisungsgebunden. Er darf bei Abstimmungen nicht teilnehmen und muss - wie alle anderen nicht-stimmberechtigten Personen - vor der Schlussverhandlung und Abstimmung den Raum verlassen.

*Extra-Sitz für
Verfahrens-
bevollmächtigte*

Eigentlich ist die Funktion des Verfahrensbevollmächtigten gedacht für Rechtsanwälte oder auch Gewerkschaftsvertreter bzw. Verbandsvertreter. Die Hinzuziehung von Verfahrensbevollmächtigten wird von den Betriebsparteien manchmal in Erwägung gezogen, um auf der eigenen Seite eine zusätzliche Person platzieren zu können.

*Unsichere
Vergütung für
externe
Verfahrens-
bevollmächtigte*

Für Rechtsanwälte und andere Externe auf der Betriebsratsseite ist die Funktion des Verfahrensbevollmächtigten vergütungstechnisch unsicher. Der Kostenerstattungsparagraf § 76a BetrVG sieht keine Verfahrensbevollmächtigten vor. Ersatzweise greift die allgemeine Kostenregulierung für die Erforderlichkeiten des Betriebsrates gemäß § 40 BetrVG. Der Unterschied: Es wird mit der Vergütung schwierig, wenn der Arbeitgeber die Erforderlichkeit des Verfahrensbevollmächtigten bestreitet.

5.2.4 Gutachter, Sachverständige, sonstige Auskunftspersonen

*Hinzuziehung
weiterer Beteiligter
eher selten*

Zusätzlich zu den Beisitzern kann die Einigungsstelle auch weitere betriebsinterne und externe Personen anhören, um Sachverhalte zu klären. Dazu kommt es erfahrungsgemäß nicht sehr häufig. Einigungsstellen sind kein Gerichtsverfahren mit Beweisaufnahme. Deshalb gibt es in der Regel wenig Verwendung für externe Gutachter und Sachverständige. Üblicher ist es, punktuell betriebsinterne Auskunftspersonen heranzuziehen, damit sich die Einigungsstelle ein Bild von der betrieblichen Situation machen kann.

Über die Hinzuziehung von Gutachtern, Sachverständigen und sonstigen Auskunftspersonen entscheidet die Einigungsstelle einvernehmlich oder per Mehrheitsbeschluss. Formal hätte der Einigungsstellenvorsitzende das alleinige Auswahlrecht, wenn er schon zur ersten Sitzung Sachverständige hinzuziehen möchte. Das ist aber gänzlich unüblich. Der Vorsitzende hört üblicherweise zunächst die Betriebsparteien an. Erst danach wird diskutiert, welche Informationen benötigt werden. Vorab fordert der Vorsitzende allenfalls von den Betriebsparteien die vorhandenen schriftlichen Unterlagen an, um sich auf den Stand zu setzen.

Sachverständige einer Einigungsstelle unterliegen der Geheimhaltungspflicht gem. § 120 BetrVG.

Externe Sachverständige des Betriebsrates hinzuziehen:

Tipp

Der Betriebsrat hat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben grundsätzlich das Recht, externe Sachverständige hinzuziehen (siehe TBS Heft 87: „Gut beraten – Externe Sachverständige für den Betriebsrat“). In Rahmen einer Einigungsstelle ist es aber etwas anders. In der Einigungsstelle hinzugezogene Sachverständige sind nicht „für den Betriebsrat“ unterwegs, sondern sind Beauftragte der Einigungsstelle insgesamt. Wie oben ausgeführt, unterliegt ihre Auswahl und Beauftragung grundsätzlich dem Mehrheitsbeschluss. Und in Einigungsstellenverfahren kommt es ohnehin eher selten zur Hinzuziehung externer Sachverständiger. Fazit: Will ein Betriebsrat nicht auf die Unterstützung durch „seine“ externen Sachverständige verzichten, sollten sie zu Beisitzerinnen bzw. Beisitzern berufen werden. Damit ist die Hinzuziehung von Sachverständigen und Beratern für den Betriebsrat gesichert.

5.2.5 Parteiöffentlichkeit und weitere Personen

Einigungsstellen sind zwar nichtöffentlich, aber (betriebs-)parteiöffentlich: Vertreter der Betriebsparteien dürfen also an den Sitzungen teilnehmen. Nur zur Schlussberatung und

*Wird manchmal
bestritten:
BR-Mitglieder
können teilnehmen*

Abstimmung dürfen allein die stimmberechtigten Mitglieder der Einigungsstelle anwesend sein, also Vorsitzender und Beisitzer. Alle anderen müssen solange den Raum verlassen.

Die Vertreter der Betriebsparteien sind auf der einen Seite der Arbeitgeber und seine in Leitungspositionen tätigen Arbeitnehmer. Auf der Seite des Betriebsrates sind es alle Betriebsratsmitglieder bzw. je nach Gremienzuständigkeit alle Gesamt- oder Konzernbetriebsratsmitglieder.

Wenn alle Vertreter der Betriebsparteien ihr Recht auf Teilnahme an den Sitzungen der Einigungsstelle wahrnehmen, dann kann es also ziemlich voll werden im Saal.

Die Rechtsprechung zur Teilnahmemöglichkeit aller Betriebsratsmitglieder ist deutlich (LAG Hessen, Beschluss vom 03.08.2015, Az.: 16 TaBV 200/14). Trotzdem gibt es Einigungsstellenvorsitzende, die es abweichend davon praktizieren. Ihr Kalkül mag sein, die Einigungsstelle personell überschaubar zu halten, um in möglichst kleiner Runde ungestört an Einigungen arbeiten zu können. Das muss nicht schlecht sein. Im Zweifelsfall sollten aber Festlegungen zur Hinzuziehung oder dem Ausschluss von Personen nicht allein dem Einigungsstellenvorsitzenden überlassen werden, sondern auch von den Beisitzern mitbesprochen werden.

Sonstige Personen, die nicht zur Betriebsparteiöffentlichkeit gehören, dürfen auch anwesend sein, sofern die Einigungsstellenmitglieder, also Vorsitzender und Beisitzer, dies einvernehmlich so beschließen. Diese sonstigen Personen und Beobachter sind beispielsweise Vertreter der Konzernleitung oder Mitglieder eines Gesamt- oder Konzernbetriebsrates, Referendare, Praktikanten usw. Zur Schlussberatung und Abstimmung müssen sie aber auch den Raum verlassen.

6 Das eigentliche Einigungsstellenverfahren



6.1 Ablauf der Verhandlungen

Ist der Vorsitzende festgelegt (einvernehmlich durch die Betriebsparteien oder per gerichtlichem Einsetzungsverfahren, → S. 13), führt er durch das weitere Verfahren.

*Vorsitzender
leitet*

Der Vorsitzende fordert von den Betriebsparteien etwaige Unterlagen an, stimmt Termin und Ort ab und lädt zu den Sitzungen. Von dem Recht, Ladungen mit nur 48 Stunden Vorlauf zu verfügen, machen Vorsitzende selten Gebrauch (→ Fristen, S. 13).

*Möglichst
einvernehmlich*

Die Sitzungen finden üblicherweise in den Räumlichkeiten des Betriebes statt. Unterlagen und Auskunftspersonen sind so leichter verfügbar und es besteht so die Möglichkeit zur Ortsbesichtigung (sinnvoll bei solchen Streitgegenständen wie Videoüberwachung im Betrieb). Sinnvoll sind Sitzungsräumlichkeiten mit der Möglichkeit zu getrennten Zwischenbesprechungen. Die Festlegung des Sitzungsortes liegt letztlich beim Vorsitzenden.

*Sitzungen
vor Ort*

Zur ersten Sitzung lädt der Vorsitzende in aller Regel die ihm zuvor genannten Beisitzer der Betriebsparteien, gegebenenfalls auch die Verfahrensbevollmächtigten (→ S. 17).

Auftakt

Sachverständige und sonstige Auskunftspersonen (→ S. 18) werden in aller Regel erst bei Bedarf und in Abstimmung mit den Betriebsparteien zu späteren Sitzungen eingeladen. Vertreter der Betriebsparteien dürfen grundsätzlich teilnehmen als Parteiöffentlichkeit (→ S. 18). Die Sitzungen sind ansonsten nicht-öffentlich.

Wenig formal

Es gibt praktisch keine gesetzlichen Verfahrensvorschriften für den eigentlichen Ablauf der Verhandlungen. Geregelt sind nur die Modalitäten der Schlussabstimmung, die schriftliche Niederlegung und die Zuleitung der Beschlüsse an die Beteiligten. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können weitergehende Absprachen getroffen werden.

Die Sitzungen selbst sind meist sehr informell. Der Anhörung der Betriebsparteien wird großer Raum zugestanden. Oft ziehen sich die Betriebsparteien im Verlauf der Erörterungen und Verhandlungen zu Zwischenberatungen zurück. Wenn es sinnvoll erscheint, dann agiert der Vorsitzende auch in Pendeldiplomatie, das heißt er spricht getrennt und abwechselnd mit den Betriebsparteien (→ "Wonach handeln Einigungsstellenvorsitzende?", S. 25). Manchmal gehen die Sitzungen bis in den Abend oder in Einzelfällen bis in die Nacht.

Protokolle

Es gibt keine besonderen Vorgaben für die Protokollführung. Da sind die Vorsitzenden sehr individuell. Einige erstellen gar kein Protokoll, manche sprechen Protokolleinträge in ihr Diktiergerät, andere machen sich handschriftliche Notizen und stellen nach jeder Sitzung ein Protokoll zur Verfügung. Nur wenn es zu einer Schlussabstimmung kommt (Spruch der Einigungsstelle), verlangt das Gesetz dazu die schriftliche Niederlegung.

6.2 Abschluss mit einvernehmlicher Lösung

Kommt es im Verlauf der Einigungsstelle zu einer einvernehmlichen Lösung, endet damit das Verfahren ganz unbürokratisch und ohne größeres Aufheben. Abhängig vom streitigen Regelungsgegenstand kann das Ergebnis eine von beiden Parteien unterschriebene Betriebsvereinbarung sein. Oder beispielsweise die zustimmende Unterschrift des Betriebsrates unter einem Schichtplan.

Gremienbeschluss

Das setzt aber einen wirksamen Beschluss des Betriebsrates voraus. Der Betriebsrat kann seinen Beisitzern in der Einigungsstelle vorab keine Blanko-Vollmacht für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen erteilen.

Auch auf Arbeitgeberseite kann es sein, dass die zwischen den Beisitzern erzielte Einigung noch durch entscheidungsbefugte Arbeitgebervertreter abgesegnet werden muss. Das kann besonders dann erforderlich sein, wenn das Verhandlungsergebnis der Einigungsstelle möglicherweise über die ursprünglichen Vorstellungen und Kompromisslinien der Betriebsparteien hinausgeht.

In solchen Fällen endet die Einigungsstelle zunächst nur mit der Zusicherung der Beisitzer, umgehend die Schritte für die formale Bestätigung einzuholen. Ergibt sich Nachverhandlungsbedarf, kann die Einigungsstelle wieder aufleben. Manchmal halten sich das Betriebsratsgremium und Entscheidungsträger des Unternehmens schon während der Einigungsstellensitzung auf Stand-by in der Nähe, um eine schnelle Bestätigung des Verhandlungsergebnisses sicherzustellen.

Einigung ist die Regel

Die allermeisten Einigungsstellen enden mit einer einvernehmlichen Lösung. Das ist schließlich Ziel einer Einigungsstelle (→ "Streben nach Einvernehmen", S. 25).

6.3 Spruch der Einigungsstelle

Wenn es um einen mitbestimmungspflichtigen Regelungsgegenstand geht und dem Vorsitzenden keine einvernehmliche Lösung gelingt und weitere Schlichtungsversuche aussichtslos erscheinen, kommt es zu einem Beschluss, dem sogenannten Spruch.

*Zustimmungs-
ersetzung
durch Spruch*

„Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“ So ist es im Betriebsverfassungsgesetz zu den verschiedenen Mitbestimmungspunkten unter § 87 BetrVG formuliert. Es kann auch zu anderen Angelegenheiten einen verbindlichen Spruch geben. Das setzt dann aber eine (freiwillige) Betriebsvereinbarung voraus, mit der sich die Betriebsparteien dem Spruch unterwerfen.

Der Vorsitzende wird darauf achten, dass in der Einigungsstelle nur „spruchfähige“ Vorschläge und Anträge zur Abstimmung gebracht werden. Damit ist gemeint, dass sich ein Spruch (also Beschluss) der Einigungsstelle auf die echten Mitbestimmungsbefugnisse zu beschränken hat. Freiwillige Regelungsangelegenheiten sind nicht „spruchfähig“, also über eine betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle nicht erzwingbar. Bei einem Spruch müssen die Betriebsparteien also auf alle Angebote freiwilliger Vereinbarung verzichten, die möglicherweise bisher auf dem Verhandlungstisch lagen.

*„Spruchfähige“
Vorlagen*

Das Beschlussverfahren selber, also der Spruch der Einigungsstelle, ist in § 76 BetrVG geregelt. Es handelt sich um ein zweistufiges Verfahren. Geht ein Antrag in die Abstimmung, dann stimmen nur die Beisitzer ab, der Vorsitzende stimmt nicht mit. Kommt es zu einem Patt, was angesichts der paritätischen Anzahl der Besitzer der Regelfall ist, dann erfolgt ein zweiter Abstimmungsgang, bei dem der Vorsitzende mitstimmen muss. Er darf sich nicht enthalten. Bei Abstimmungspatt gibt also der Vorsitzende letztlich den Ausschlag.

Spruch-Verfahren

Patt-Regelung

Liegen mehrere Anträge zur Abstimmung vor, müssen zunächst die Beisitzer ohne den Vorsitzenden über alle diese Anträge abstimmen. Erst dann ist nämlich klar, zu welchen Anträgen ein Patt besteht. Und nur beim Patt soll die Stimme des Vorsitzenden Ausschlag geben. Also nimmt der Vorsitzende bei mehreren Anträgen erst dann an der Abstimmung teil, wenn die erste Abstimmungsrunde vollständig für alle Anträge durchlaufen wurde.

Gegenanträge

Üblich ist die offene Abstimmung durch Handheben. Die Betriebsparteien können sich zuvor auch auf eine geheime Abstimmung verständigen. Eine Einigungsstelle ist keine Geheimverhandlung und das Ergebnis keine Verschlussangelegenheit. Zur Schlussberatung und Abstimmung dürfen aber nur die stimmberechtigten Mitglieder der Einigungsstelle im Raum sein, also die Beisitzer und der Vorsitzende, anderenfalls liegt ein Formfehler vor. Dieser Formfehler wäre ein Grund, das Ergebnis der Einigungsstelle juristisch anzufechten.

*Offene
Abstimmung,
verschlossene
Türen*

Das Spruchverfahren ist zugeschnitten auf eine paritätische Beisitzerzahl. Was passiert, wenn eine Seite durch Fehlen eines Beisitzers unterbesetzt ist? Grundsätzlich gibt es die Möglichkeit, Ersatzbeisitzer zu bestellen (→ „Beisitzer“, S. 16). Besteht die Gefahr, bei kurzfristiger, unerwarteter Unterbesetzung überstimmt zu werden? Das dürfte nur eine theoretische Möglichkeit sein. Bestünde die eine Seite darauf, eine vorübergehende Unterbesetzung der anderen Seite auszunutzen, um ihre Anträge durchzusetzen, würde der Vorsitzende schlichtend intervenieren. Vor Abstimmungen ist den Parteien ausreichend Möglichkeit zur Beratung zu gewähren. Der Beschluss wäre wahrscheinlich ohnehin anfechtbar wegen groben Verstoßes gegen den Geist der Einigungsstelle und Rechtsschädlichkeit des Manövers.

*Einseitige
Unterzahl*

Fällt ein Beisitzer unerwartet aus (z. B. Erkrankung), kann man sich bei unaufschiebbaren Abstimmungen auf eine paritätisch reduzierte Stimmabgabe verständigen.

Verschleppung und Säumnisspruch

Was passiert, wenn eine Seite gar nicht erscheint, vielleicht sogar absichtlich, um die Einigungsstelle ins Leere laufen zu lassen oder zu verschleppen? Hier kommt der sogenannte Säumnisspruch in Betracht. Damit ist gemeint, dass der Vorsitzende und die anwesenden Beisitzer auch grundsätzlich in unvollständiger Runde abstimmungsbefugt sind. Ein Säumnisspruch setzt aber folgende wesentlichen Bedingungen voraus:

Hürden

- Es darf sich nur um Gegenstände innerhalb der erzwingbaren Mitbestimmung handeln (→ S. 11)
- Der Vorsitzende muss alle Beisitzer nachweisbar fristgerecht (→ S. 13) und ordnungsgemäß zur Sitzung der Einigungsstelle eingeladen haben.

Formfehler

Es reicht nicht aus, nur einem Beisitzer der jeweiligen Betriebspartei die Einladung zu übermitteln und zu bitten, dass er sie weitergibt. Das ist keine saubere Ladungsbevollmächtigung. So ist es aber gängige Praxis. Für einen Säumnisspruch mangelt es also oft schon förmlich an der Ladung.

Säumnissprüche werden ohnehin sehr selten in Betracht gezogen. Zumeist nehmen die Betriebsparteien ihre betriebsverfassungsrechtliche Mitwirkungspflicht ernst.

Zwangsmittel, Straftaten

Über direkte rechtliche Zwangsmittel verfügt die Einigungsstelle nicht – auch wenn das Betriebsverfassungsgesetz im Zusammenhang mit Einigungsstellen mögliche Straftatbestände sieht: Wer die Tätigkeit der Einigungsstelle stört oder behindert, für den sieht § 119 BetrVG bis zu einem Jahr Gefängnisstrafe oder Geldstrafe vor. Das ist das gleiche Strafmaß, wie bei Behinderung der Betriebsratstätigkeit – und kommt nur äußerst selten so zur Anwendung.

6.4 Nach dem Spruch

6.4.1 Rechtswirkung eines Spruchs

Spruch ist verbindlich

Der Spruch der erzwingbaren Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Das Ergebnis ist in aller Regel eine Betriebsvereinbarung (per Spruch beschlossen und deshalb unterschrieben vom Vorsitzenden statt von den Betriebsparteien). Aber es kann sich auch nur um eine Regelungsabrede oder eine sonstige betriebliche Einigung handeln. Das ist bei Bedarf im Einzelfall zu prüfen. In jedem Fall begründet der Spruch unmittelbare verbindliche Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Kündigung, Nachwirkung

Handelt es sich um eine Betriebsvereinbarung, so gelten hinsichtlich Kündigung und Nachwirkung der Betriebsvereinbarung die regulären betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen. Eine per Spruch zustande gekommene erzwingbare Betriebsvereinbarung kann ganz regulär von den Betriebsparteien gekündigt werden und würde dann bis zur Neuverhandlung Nachwirkung haben. Zu diesem Mittel greifen die Betriebsparteien üblicherweise nicht so schnell.

Durchsetzung, einstweilige Verfügung

Die Einhaltung einer durch Spruch zustande gekommene Betriebsvereinbarung lässt sich per einstweiliger Verfügung durchsetzen, beispielsweise bei Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung.

6.4.2 Anfechtung

Ein Spruch der Einigungsstelle kann angefochten werden. Arbeitgeber und Betriebsrat können dazu die Überprüfung des Spruchs in einem Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht beantragen.

*Gerichtliche
Überprüfung*

Das Gericht prüft auf etwaige Rechtsfehler oder Ermessensüberschreitungen der Einigungsstelle.

Rechtsfehler können unter anderem sein:

*Mögliche
Rechtsfehler*

- Fehlende Zuständigkeit der Einigungsstelle (→ S. 13),
- Verfahrensfehler, z. B. die Anwesenheit nichtstimmberechtigter Personen bei der Schlussabstimmung (→ S. 21),
- Verstöße gegen andere gültige Betriebsvereinbarungen oder gegen höherrangige Gesetze oder Tarifverträge.

Die Geltendmachung von Rechtsfehlern ist an keine bestimmte Frist gebunden.

Ermessensüberschreitungen der Einigungsstelle sind schwieriger zu definieren.

*Mögliche
Ermessens-
überschreitungen*

Die Rechtskommentatoren sind sich einig, dass das Arbeitsgericht nicht das eigene Ermessen heranziehen soll, wenn es den Einigungsstellenspruch nach Ermessensüberschreitungen überprüft. Es geht nicht so sehr um die Überprüfung des Spruchergebnisses, es geht eher um die Überprüfung des Weges zum Spruch.

Ermessensüberschreitungen können beispielsweise sein:

- keine ausreichende Würdigung der Interessen der Arbeitnehmer oder des Betriebs im Verhandlungsverlauf,
- unsachgemäße Behandlung wesentlicher Umstände,
- keine eigene Entscheidung der Einigungsstelle, sondern einseitiges Überlassen der Festlegung durch eine Betriebspartei.

Bei der Anfechtung eines Spruches aufgrund von Ermessensüberschreitungen gilt eine enge Frist: 2 Wochen nach Zuleitung des Spruchs der Einigungsstelle (§ 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG).

Wichtige Frist

Egal ob wegen Rechtsfehlern oder Ermessensüberschreitungen – Anfechtungen haben im Grundsatz keine aufschiebende Wirkung. Beispielsweise lässt sich eine per Spruch zustande gekommene Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitregelung per einstweiliger Verfügung durchsetzen.

*Kein Aufschub
des Spruchs*

Achtung jedoch bei einem durch Spruch zustande gekommenen Sozialplan: Die individualrechtlichen Ansprüche der Betroffenen auf Zahlung von Abfindungen werden aufgeschoben, solange die Betriebsparteien vor Gericht um die Wirksamkeit des Spruches streiten. Das macht die Anfechtung eines Sozialplan-Spruches für den Betriebsrat entsprechend unattraktiv. Kommt es aufgrund von Rechtsfehlern oder Ermessensüberschreitungen der Einigungsstelle zur rechtskräftigen Aufhebung durch das Arbeitsgericht, dann ist der Spruch rechtsunwirksam.

*Sonderfall
Sozialplan*

Wird ein Spruch durch das Arbeitsgericht aufgehoben, dann wird übrigens keine völlig neue Einigungsstelle gebildet. Die ursprüngliche Einigungsstelle wird wieder tätig. Bis dahin können im Anfechtungsverfahren aber leicht ein bis zwei Jahre vergehen.

*Rückabwicklung,
wenn
rechtsunwirksam*

Wann lohnt sich eine Anfechtung?

*Praxistipp:
BV-Kündigung statt
Anfechtung*

Es kommt immer wieder mal dazu, dass eine Betriebspartei mit der Anfechtung droht, wenn sie mit dem Verlauf oder dem Ergebnis der Einigungsstelle unzufrieden ist. Zur tatsächlichen Anfechtung kommt es aber nur ganz selten. Wegen der juristischen Hürden und der langen Dauer ist die Anfechtung zumeist völlig unattraktiv. Endet eine Einigungsstelle mit einer Betriebsvereinbarung, mit der eine der beiden Betriebsparteien unzufrieden ist, dann ist die umgehende Kündigung dieser Betriebsvereinbarung der einfachere Weg. Ist die Betriebsvereinbarung per Spruch zustande gekommen, dann ist grundsätzlich die reguläre gesetzliche Kündigungsfrist maßgeblich.

6.5 Kosten der Einigungsstelle und Honorare für Externe

*§ 76a BetrVG regelt
Vergütungen*

§ 76a BetrVG regelt die Kostenfrage allgemein. Es wird auf eine Vergütungsverordnung verwiesen, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlassen kann, um Näheres zu regeln. Eine solche Vergütungsverordnung existiert bislang nicht. Für die Abrechnung von Einigungsstellen bleibt es bis auf Weiteres bei den allgemeinen Regelungen gemäß § 76a BetrVG und der ergänzenden Rechtsprechung.

Demgemäß trägt das Unternehmen die Kosten des Einigungsstellenverfahrens. Das Unternehmen stellt geeignete Räumlichkeiten und erforderliche Ressourcen und übernimmt die Verpflegung. Der Vorsitzende und die externen Beisitzer haben einen Vergütungsanspruch. Entsprechendes gilt für hinzugezogene weitere Externe, wie Sachverständige.

*Honorarforderung
des Vorsitzenden
abwarten*

Der Vorsitzende der Einigungsstelle stellt seine Honorarforderung an das Unternehmen, in der Regel nach Abschluss des Verfahrens, bei längeren Verfahren auch per Zwischenabrechnung. Derzeit üblich sind 2.500 bis 3.500 Euro pro Tag bzw. bis zu 300,- Euro pro Stunde, zuzüglich Steuern und gegebenenfalls zuzüglich Reisekosten. Wenn nichts anderes vereinbart wurde, liegt nach gegenwärtiger Praxis und Rechtsprechung das Honorar für die externen Beisitzer bei 70 % des Vorsitzenden-Honorars.

Insgesamt laufen in einem Einigungsstellenverfahren einige Kosten auf. Pro Sitzung sind schnell 10.000 Euro für Honorare und sonstige Kosten erreicht. Und in aller Regel sind mehrere Sitzungen der Einigungsstelle erforderlich.

6.6 Zusätzliche Aufwendungen für Beisitzer auf der Arbeitnehmerseite

Auf Betriebsratsseite wird von den externen Beisitzern die Arbeit an Betriebsvereinbarungsentwürfen und ähnlichem häufig ganz unbürokratisch nebenbei geleistet. Genau genommen ist es aber nicht die Aufgabe eines Beisitzers, beispielsweise Betriebsvereinbarungen für die Einigungsstelle zu erstellen. Solche Leistungen sind nicht vom Einigungsstellenhonorar abgedeckt. Hier sollte bei Bedarf eine zusätzliche Kostenübernahmevereinbarung getroffen werden. Zur Kostenerstattung kommt eine Sachverständigentätigkeit für den Betriebsrat gem. § 80 Abs. 3 BetrVG in Frage.

Die externen Beisitzer auf Arbeitgeberseite, in aller Regel Rechtsanwälte, bekommen üblicherweise über gesonderte Honorarvereinbarungen alle ihre Leistungen bezahlt.

*Für Zusatzaufwand
Kostenerstattung
klären*

7 Wonach handeln Einigungsstellenvorsitzende?



7.1 Zentrale Rolle

Es hängt stark von der Persönlichkeit und Verhandlungsführung des Vorsitzenden ab, wie Einigungsstellen verlaufen. Entsprechend wichtig ist es, sich darauf einzustellen.

*Einflussposition
Vorsitz*

Hier ist nicht der Ort, um Psychogramme von Einigungsstellenvorsitzenden aufzulisten. Solche Bewertungen sind heikel. In der Fachzeitschrift *JUVE Rechtsmarkt*⁵ wurden die „Top-10 angesagten Einigungsvorsitzenden“ vorgestellt. Vielleicht eine interessante Lektüre, aber mit derlei Hitlisten sollte man vorsichtig sein. Es dürfte gut sein, jeweils über persönliche Erkundigungen im Kollegenkreis und beruflichen Netzwerk ein paar seriöse Eindrücke und Einschätzungen einzuholen.

Infos zur Person

Hier nun der Versuch, möglichst personenunabhängig darzulegen, was in Einigungsstellenvorsitzenden im Zuge des Verfahrens vorgeht.

7.2 Motivation und Maßstab

Bei den üblichen Honorartagesätzen von 2.500 bis 3.500 Euro ist ein Einigungsstellenvorsitz durchaus lukrativ. Trotzdem sollte nicht unterstellt werden, dass Einigungsstellenverfahren unnötig, aber honorarträchtig in die Länge gezogen werden. Das würde dem Ruf des Vorsitzenden nachhaltig schaden. Gefragt sind effiziente Schlichter und Problemlöser.

*Honorar
und
Motivation*

7.3 Sitzungsführung

Im Vorfeld zur ersten Einigungsstellensitzung fordern viele Vorsitzende gern eine möglichst vollständige und aussagefähige Aktenlage an. Manche Vorsitzende legen keinen besonderen Wert auf detaillierte Aktenberge zum Gewesenen. Sie lassen sich lieber direkt in der ersten Einigungsstellensitzung den aktuellen Status von den Konfliktparteien darlegen.

Verhandlungseinstieg

So unterschiedlich der Einstieg sein mag, alle erfahrenen Vorsitzenden versuchen, möglichst schnell wegzukommen von alten Scharmützeln und stattdessen Lösungsmöglichkeiten anzubahnen. Das ist ein elementarer Punkt. Eine Einigungsstelle ist eben kein Gerichtsverfahren mit Beweisaufnahme und Strafe. Es geht dem Vorsitzenden nicht um die rückblickende Feststellung von Schuld, sondern um den Blick nach vorn und die Suche nach Kompromisslösungen für die Zukunft.

*Suche nach
Kompromiss,
nicht nach Schuld*

7.4 Streben nach Einvernehmen

Einigungsstellenvorsitzende sind dann zufrieden, wenn sie eine einvernehmliche Lösung eines Konfliktes herbeiführen können. Glücklicherweise sind Einigungsstellenvorsitzende, wenn die Konfliktparteien selbst eine Kompromisslösung finden – und der Vorsitzende nur vermittelnd tätig werden musste.

⁵ Behlau, Catrin / Oldermann, Geertje: „Am Pokertisch“, Rubrik Recht Einigungsstellen, *JUVE Rechtsmarkt* 09/13, S. 68-76.

Schlichtungsziel

Die allermeisten Einigungsstellenverfahren enden mit einem einvernehmlichen Kompromiss zwischen den Betriebsparteien. Ein Spruch, also die direkte inhaltliche Einflussnahme des Vorsitzenden, ist die Ausnahme. Je mehr ein Vorsitzender selber inhaltliche Positionen vertritt oder gar Partei ergreift, umso größer die Gefahr, in den Konflikt hineinzugeraten. Das kann bis dahin gehen, dass eine der beiden Konfliktparteien den Spruch der Einigungsstelle vor Gericht anfechtet. Dazu kommt es nur äußerst selten, aber die meisten Einigungsstellenvorsitzenden werden vermeiden wollen, dass ihre Schlichtungsversuche nochmal bei Gericht zur Nachklärung landen.

7.5 Druckmittel

Taktiken

Wie schaffen es die Vorsitzenden, meistens mit einem einvernehmlichen und freiwilligen Kompromiss zwischen den Konfliktparteien aus der Einigungsstelle zu kommen?

Kompromissdruck

Er oder sie gibt beiden Seiten möglichst viel Gehör - und hält möglichst lange unbestimmt, auf welcher Seite er letztendlich bei einem Spruch stünde. Das legitime Kalkül: Beide Seiten müssen befürchten, mit ihrer Position zu unterliegen. Das erhöht auf beiden Seiten den Druck, sich mit weitergehenden Kompromissvorschlägen anzufreunden.

Es ist üblich, dass Einigungsstellensitzungen häufig und lange für Zwischenbesprechungen unterbrochen werden und der Vorsitzende sich abwechselnd mit den Parteien in Pendeldiplomatie bespricht.

7.6 Ziel ist die Einigung, Gerechtigkeit ist nur ein Mittel

*Einseitige
Zugeständnisse*

Was können Vorsitzende sonst noch versuchen? Er oder sie macht sich ein Bild von den Konfliktparteien und vergleicht ihre Kompromissbereitschaft. Man könnte meinen, diejenige Seite, die bislang die geringere Kompromissbereitschaft zeigte, müsse nun besonders zu weiteren Zugeständnissen bewegt werden. Das erscheint naheliegend und entspräche dem allgemeinen Gerechtigkeitsempfinden sowie den üblichen Erwartungen an eine Schlichtung. Vorsicht Denkfalle!

*Ungerecht,
aber zulässig*

Kühl rational kann der Vorsitzende auch ganz anders verfahren: Sieht der Vorsitzende keine Chance, die eine Partei zu weiteren Zugeständnissen zu bewegen, dann bleibt eigentlich nur, die andere Partei umso intensiver zu bearbeiten. Es kann also dazu kommen, dass nicht die sture Partei, sondern die „vernünftige“ und kompromissbereite Partei zu noch mehr Zugeständnissen gedrängt wird.

*Vorsitz
ohne
Richterstuhl*

Wie auch immer der oder die Vorsitzende im Einzelfall agiert, man sollte im Verlauf nie vergessen: Oberziel ist eine möglichst einvernehmliche Vereinbarung zum jeweiligen Konfliktgegenstand. Es geht nicht um die Schuldklärung oder ausgleichende Gerechtigkeit an sich.

8 Andere Verfahren als die Einigungsstelle nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)



8.1 Schiedsverfahren

Für Betriebsräte bzw. den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes existieren noch andere Möglichkeiten neben der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG. Nachfolgend eine kurze Abgrenzung.

8.1.1 Tarifliche Schlichtungsstelle statt Einigungsstelle

Betriebsräte sind in ihrem Amt eigentlich nicht für tarifliche Angelegenheiten zuständig. Es sei denn, der Tarifvertrag sieht das so vor. Diesen Sonderfall beschreibt § 76 Absatz 8 BetrVG. Dort ist geregelt: Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, dass an die Stelle der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt.

Voraussetzung für die Anwendung solcher Tarifvertragsklauseln ist allein die Tarifbindung des Arbeitgebers. Es kommt nicht darauf an, inwieweit die Arbeitnehmer tarifgebunden sind.

*Bei
Tarifbindung des
Arbeitgebers*

Ansonsten entsprechen die Regularien einer tariflichen Schlichtungsstelle im Grundsatz denen einer betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle. Auch das Verfahren einer tariflichen Einigungsstelle beginnt mit der Anrufung durch eine der Betriebsparteien.

8.1.2 Schiedsstellen aufgrund freiwilliger Vereinbarung

Den Betriebsparteien steht es offen, in Eigenregie innerbetriebliche Schiedsstellen, paritätische Kommissionen oder Ähnliches zur Konfliktbeilegung zu bilden. Sie können eine freiwillige Betriebsvereinbarung abschließen, um sich auf die näheren Regularien zu verständigen (Geschäftsordnung, Kompetenzen usw.).

*Freiwillige
Schiedsstellen,
paritätische
Kommissionen
etc*

Häufig findet sich in solchen Vereinbarungen die Festlegung, dass sich beide Seiten verpflichten, erst dann die betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle anzurufen, wenn die Möglichkeiten der innerbetrieblichen Schlichtung ausgeschöpft sind.

Je nach Verständigung der Betriebsparteien können externe Personen zur Unterstützung und Vermittlung hinzugezogen werden (Mediation).

8.1.3 Mediation durch Güterichter

Eine Variante des freiwilligen Schiedsverfahrens ist die Hinzuziehung eines professionellen Mediators (Vermittlers) des Verwaltungsgerichts. In den letzten Jahren haben sich die

*Professionelle
Mediation*

Güterichter an den Verwaltungsgerichten intensiv für außergerichtliche Mediationsverfahren qualifiziert. Für eine solche Mediation gibt es wenige formelle Vorgaben. Die Orientierung liegt auf der Vermittlung und dem Ausgleich der streitigen Interessen und nicht auf „Recht haben und bekommen“. Deshalb geben die Mediatoren grundsätzlich keine rechtlichen Hinweise.

Hier einige nähere Informationen zur Tätigkeit von Güterichtern, zitiert aus der Web-Seite des Verwaltungsgerichts Frankfurt am Main⁶:

„Gesetzlich ist neben der richterlichen Streitentscheidung und dem richterlichen Vergleich die Möglichkeit vorgesehen, dass die Beteiligten eines Gerichtsverfahrens mit ihrem Einverständnis für einen Güteversuch vor einen hierfür bestimmten und nicht entscheidungsbefugten Richter (Güterichter) verwiesen werden können (§§ 278 Abs. 5 ZPO, 173 VwGO). Unter Leitung einer/eines für diese Aufgabe speziell ausgebildeten RichterIn/Richters können die Beteiligten dann versuchen, den bestehenden Konflikt durch eine umfassende und nachhaltige Lösung einvernehmlich zu beenden. Der Güterichter kann dafür alle Methoden der Konfliktbeilegung einschließlich der Mediation einsetzen. ... Angeregt werden kann die Durchführung einer Mediation sowohl von den am Streitverfahren Beteiligten, als auch durch den entscheidungsbefugten Richter.“

8.1.4 Landesschlichter/In

*Spezielle
Schlichtungsstelle
in NRW*

In NRW gibt es eine hauptamtliche Landesschlichterin⁷. Zu den Aufgaben gehört die Mediation von Konflikten zwischen Tarifparteien oder Betriebsparteien. Die Angebote sind kostenfrei und basieren auf dem fast schon historischen Kontrollratsgesetz der Alliierten Nr. 35 von 1946. Voraussetzung für die Hinzuziehung der Landesschlichterin ist die Einwilligung beider Konfliktparteien.

8.2 Schlichtungsverfahren für Mitarbeitervertretungen und Personalräte

Für Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen und für Personalräte in der öffentlichen Verwaltung gibt es Schiedsverfahren, die sich teils stark von betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstellen unterscheiden. Hier nur ein Kurzüberblick.

8.2.1 Einigungsstellen im Mitarbeitervertretungsrecht

Das Thema Einigungsstelle wird in den Konfessionen unterschiedlich behandelt.

In der Mitarbeitervertretungsordnung der Katholischen Kirche gibt es verbindliche Einigungsstellen. Hingegen im Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche (MVG) sind keine verbindlichen Einigungsstellen vorgesehen.

⁶ <https://vg-frankfurt-justiz.hessen.de>



⁷ www.tarifregister.nrw.de/landesschlichter/



Von evangelischen Mitarbeitervertretungen kann allenfalls per freiwilliger Dienstvereinbarung versucht werden, eine verbindliche Grundlage für Einigungsstellen zu schaffen. Es gibt auch noch andere Verfahrensformen im Kirchengesetz wie die Schlichtungsstelle bzw. die Schiedsstelle.

Unterschiedliche Verfahren in Katholischer und Evangelischer Kirche

Grundsätzlich ist wenig von betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstellen auf das kirchenrechtliche Einigungsstellenwesen übertragbar.

8.2.2 Einigungsstellen im Personalvertretungsrecht

Maßgeblich für Einigungsstellenverfahren in der öffentlichen Verwaltung ist § 71 BPersVG ergänzt durch die landesspezifischen Regelungen des LPVG NRW.

Rechtsgrundlagen für die Öffentliche Verwaltung

Einigungsstellen nach Personalvertretungsrecht und nach Betriebsverfassungsrecht haben Parallelen. Allerdings gibt es in den beiden Rechtswelten unterschiedliche Mitbestimmungsbegriffe. So differenziert das Personalvertretungsrecht zwischen eingeschränkter und uneingeschränkter Mitbestimmung. Abhängig davon entscheidet die personalvertretungsrechtliche Einigungsstelle endgültig oder beschließt nur eine Empfehlung.

Eine kurze Einführung in Einigungsstellenverfahren für Personalräte liefert die HBS-Schriftenreihe „Hintergrundwissen“ (genaue Quellenangaben S. 32)

9 Gesetzestexte im Auszug



9.1 § 76 BetrVG im Wortlaut

Stand: Neugefasst durch Bek. v. 25.9.2001 I 2518; zuletzt geändert durch Art. 3 G v. 21.2.2017 I 258 und Art. 6 G v. 17.7.2017 I 2509

§ 76 BetrVG

(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.

(2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

(3) Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden. Sie fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.

(5) In den Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, wird die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite genannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe des Absatzes 3 allein. Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

(6) Im Übrigen wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. In diesen Fällen ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur, wenn beide Seiten sich dem Spruch im Voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.

(7) Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen.

(8) Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, dass an die Stelle der in Absatz 1 bezeichneten Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt.

9.2 § 76a BetrVG im Wortlaut

Stand: Neugefasst durch Bek. v. 25.9.2001 I 2518; zuletzt geändert durch Art. 3 G v. 21.2.2017 I 258 und Art. 6 G v. 17.7.2017 I 2509

§ 76a BetrVG

(1) Die Kosten der Einigungsstelle trägt der Arbeitgeber.

(2) Die Beisitzer der Einigungsstelle, die dem Betrieb angehören, erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung; § 37 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend. Ist die Einigungsstelle zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat zu bilden, so gilt Satz 1 für die einem Betrieb des Unternehmens oder eines Konzernunternehmens angehörenden Beisitzer entsprechend.

(3) Der Vorsitzende und die Beisitzer der Einigungsstelle, die nicht zu den in Absatz 2 genannten Personen zählen, haben gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Vergütung ihrer Tätigkeit. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach den Grundsätzen des Absatzes 4 Satz 3 bis 5.

(4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung die Vergütung nach Absatz 3 regeln. In der Vergütungsordnung sind Höchstsätze festzusetzen. Dabei sind insbesondere der erforderliche Zeitaufwand, die Schwierigkeit der Streitigkeit sowie ein Verdienstaufschlag zu berücksichtigen. Die Vergütung der Beisitzer ist niedriger zu bemessen als die des Vorsitzenden. Bei der Festsetzung der Höchstsätze ist den berechtigten Interessen der Mitglieder der Einigungsstelle und des Arbeitgebers Rechnung zu tragen.

(5) Von Absatz 3 und einer Vergütungsordnung nach Absatz 4 kann durch Tarifvertrag oder

in einer Betriebsvereinbarung, wenn ein Tarifvertrag dies zulässt oder eine tarifliche Regelung nicht besteht, abgewichen werden.

9.3 § 100 ArbGG im Wortlaut

Stand: Fassung aufgrund des Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz) vom 03.07.2015 (BGBl. I S. 1130), in Kraft getreten am 10.07.2015

§ 100 ArbGG Entscheidung über die Besetzung der Einigungsstelle

(1) In den Fällen des § 76 Abs. 2 Satz 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes entscheidet der Vorsitzende allein. Wegen fehlender Zuständigkeit der Einigungsstelle können die Anträge nur zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Für das Verfahren gelten die §§ 80 bis 84 entsprechend. Die Einlassungs- und Ladungsfristen betragen 48 Stunden. Ein Richter darf nur dann zum Vorsitzenden der Einigungsstelle bestellt werden, wenn aufgrund der Geschäftsverteilung ausgeschlossen ist, dass er mit der Überprüfung, der Auslegung oder der Anwendung des Spruchs der Einigungsstelle befasst wird. Der Beschluss des Vorsitzenden soll den Beteiligten innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags zugestellt werden; er ist den Beteiligten spätestens innerhalb von vier Wochen nach diesem Zeitpunkt zuzustellen.

(2) Gegen die Entscheidungen des Vorsitzenden findet die Beschwerde an das Landesarbeitsgericht statt. Die Beschwerde ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen einzulegen und zu begründen. Für das Verfahren gelten § 87 Abs. 2 und 3 und die §§ 88 bis 90 Abs. 1 und 2 sowie § 91 Abs. 1 und 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Kammer des Landesarbeitsgerichts der Vorsitzende tritt. Gegen dessen Entscheidungen findet kein Rechtsmittel statt.

10 Vertiefende Veröffentlichungen

Umfassendes juristisches Standardwerk und die Referenz für

Einigungsstellenvorsitzende:

Wenning-Morgenthaler, Martin: „Die Einigungsstelle: Leitfaden für die Praxis.“
Luchterhand Verlag, 7. Auflage 2017, ISBN 978 3 472 08968 1

Halb so dick, gut 250 Seiten, aber auch eng gedruckt, ziemlich juristisch:

Erich, Christian / Fröhlich, Oliver: „Die Einigungsstelle. Eine systematische Darstellung zur Lösung betriebsverfassungsrechtlicher Konflikte.“ Verlag C.H. Beck, 2010, 2. Auflage, ISBN 978 3 406 60710 3

Praxisorientiert für Betriebsräte

Kühne, Wolfgang / Meyer, Sören: „Antworten für die Praxis – Einigungsstelle: Einberufung, Durchführung, Kosten.“ Reihe: Arbeitshilfen für Betriebsräte.
Verlag C. H. Beck, 2016, 2. Auflage, ISBN 978 3 8006 5226 6

Broschüre, 64 Seiten, aufgebaut im Frage-Antwort-Stil. Manche Infos auf den Punkt, anderes fehlt leider ganz, z.B. das Kostenthema, das eigentlich im Titel angekündigt wird



Heidemann, Ralf: „Einigungsstelle und Arbeitsgericht: Durchsetzung der Rechte des Betriebsrates.“ Reihe Hintergrundwissen, Hans-Böckler-Stiftung 2013. Download unter www.boeckler.de/pdf/mbf_hintergrund_einigungsstelle_arbeitsgericht.pdf

9-seitige Kurzerläuterung mit dem Schwerpunkt rechtliche Einleitung eines Einigungsstellenverfahrens

Für Personalräte und das Personalvertretungsgesetz



Thannheiser, Achim: „Für Personalräte: Wissenswertes über die Einigungsstelle und Gerichtsverfahren.“ Reihe Hintergrundwissen, Hans-Böckler-Stiftung 2013. Download unter www.boeckler.de/pdf/mbf_hintergrund_einigungsstelle_personalraete.pdf

Die TBS wird von den Gewerkschaften in NRW sowie dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales getragen und handelt im Rahmen eines Landesauftrages. Zentrales Ziel ist die Gestaltung und Förderung eines arbeitnehmerInnenorientierten und sozialverträglichen Strukturwandels in NRW in den Geschäftsfeldern:

- **Arbeit und EDV**
- **Arbeit und Organisation**
- **Arbeit und Ökonomie**
- **Arbeit und Gesundheit**

Dazu unterstützt die TBS Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen und interessierte ArbeitnehmerInnen, sich konstruktiv in betriebliche Umgestaltungsprozesse einzubringen. Sie bietet ihre Leistungen branchenübergreifend und flächendeckend in NRW an. Besondere Berücksichtigung finden die Probleme von Klein- und Mittelunternehmen.

Die TBS bietet folgende Leistungen an:

- **Beratung in Betrieben**
- **Seminare und Veranstaltungen**
- **Nutzung arbeitsorientierter Landesprogramme**
- **Informationsmaterialien**

Hauptstelle / Regionalstelle Dortmund

Westenhellweg 92-94
44137 Dortmund
Tel. 0231 / 24 96 98-0
Fax 0231 / 24 96 98-41
tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de
tbs-ruhr@tbs-nrw.de

Regionalstelle Bielefeld

Stapenhorststraße 42b
33615 Bielefeld
Tel. 05 21 / 96 63 5-0
Fax 05 21 / 96 63 5-10
tbs-owl@tbs-nrw.de

Regionalstelle Düsseldorf

Harkortstraße 15
40210 Düsseldorf
Tel. 0 211 / 17 93 10-0
Fax 0 211 / 17 93 10-29
tbs-rheinland@tbs-nrw.de



www.tbs-nrw.de

