

Die Einigungsstelle



Ein Schlichtungsverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Was ist die Einigungsstelle?

➔ Die Einigungsstelle ist ein wesentliches Instrument zur Durchsetzung und Gestaltung betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmungsrechte. Sie ist eine Art betriebliche Schiedsstelle, die dazu dient, bei gescheiterten Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien eine inhaltliche Regelung herbeizuführen. Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist die Einigungsstelle in § 76 und § 76a verankert. In diesem Verfahren benötigen Betriebsräte genaue Kenntnisse von Abläufen, Inhalten und Handlungsoptionen.

Wann geht es in die Einigungsstelle?

Den weiteren Weg geben die einzelnen Bestimmungen des BetrVG vor. Immer wenn es heißt: „kommt eine Einigung (...) nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle“ handelt es sich um ein Thema der zwingenden Mitbestimmung mit der Folge, dass eine inhaltliche Regelung über das Einigungsstellenverfahren sichergestellt werden kann. Gegenstand der Einigungsstelle sind also keine Streitigkeiten über Rechtsfragen (diese gehören vor die Arbeitsgerichte), sondern Streitigkeiten über inhaltliche Regelungen. Wichtige praxisrelevante Anwendungsfälle sind vor allem die sozialen Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 BetrVG (etwa die Lage der Arbeitszeit oder Überstunden).

Außerhalb der zwingenden Mitbestimmung können auch freiwillige Einigungsstellenverfahren durchgeführt werden, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind (§ 76 Abs. 6 BetrVG). Solche Einigungsstellen spielen in der betrieblichen Praxis allerdings nur eine untergeordnete Rolle.

Wer „ruft“ die Einigungsstelle an?

Die Einigungsstelle ist grundsätzlich anlassbezogen zu einem bestimmten Regelungsgegenstand (zum Beispiel zur Arbeitszeitregelung) zu bilden. Dies geschieht auf Antrag einer Betriebspartei (§ 76 Abs. 5 BetrVG), was auch als „Anrufung“ der Einigungsstelle bezeichnet wird. Die Seite, die eine inhaltliche Regelung herbeiführen möchte, beantragt die Bildung der Einigungsstelle.

Wenn der Betriebsrat die Einigungsstelle einberufen möchte, sind die ersten wichtigen Beschlüsse zu fassen, und zwar bezogen auf das Scheitern der Verhandlungen (Nichteinigung) und die Bildung der Einigungsstelle zu dem bestimmten Regelungsgegenstand.

Wer sitzt in der Einigungsstelle?

Nach § 76 Abs. 2 BetrVG besteht die Einigungsstelle

- ▶ aus einer gleichen Anzahl von Beisitzerinnen und Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden,
- ▶ und einer vorsitzenden Person, auf die oder den sich beide Seiten einigen müssen.

In der Praxis schlägt die Partei, welche die Einigungsstelle einberufen möchte, vor, wie viele Beisitzer die Einigungsstelle auf jeder Seite umfassen und wer den Vorsitz übernehmen soll. Die Anzahl der Beisitzer ist gesetzlich nicht begrenzt und hängt von der Komplexität des Regelungsgegenstandes und den Besonderheiten des Einzelfalles ab.

Den Vorsitz übernehmen häufig Arbeitsrichter und Arbeitsrichterrinnen, da diese über arbeitsrechtliche Kenntnisse verfügen und bereits von Berufs wegen zur Neutralität verpflichtet sind.

Für den Betriebsrat stehen an dieser Stelle weitere wichtige Beschlüsse an, nämlich hinsichtlich der Anzahl der Beisitzer sowie der vorsitzenden Person.

Kann die Einsetzung der Einigungsstelle erzwungen werden?

Ja, das ist über das Arbeitsgericht in einem beschleunigten Beschlussverfahren (das sogenannte Einigungsstelleneinsetzungsverfahren nach § 100 ArbGG) möglich, wenn eine Einigung über die vorsitzende Person und/oder die Anzahl der Beisitzer nicht erzielt werden konnte. Auch über die Frage der Zuständigkeit der Einigungsstelle, das heißt, ob der Regelungsgegenstand überhaupt der zwingenden Mitbestimmung unterliegt, können sich Arbeitgeber und Betriebsrat streiten.

Was die Anzahl der Beisitzer angeht, hat sich in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung eine Regelbesetzung von zwei auf jeder Seite durchgesetzt. Wer mehr Beisitzer möchte, muss dies dem Gericht näher begründen.

Was den Vorsitz betrifft, kann das Arbeitsgericht auch eine andere – bisher nicht zur Diskussion stehende – Person bestellen, da es nicht an die Vorschläge der Betriebsparteien gebunden ist. Das wird in aller Regel ein Arbeitsrichter oder eine Arbeitsrichterin sein.

Wenn der Betriebsrat die Einsetzung der Einigungsstelle gerichtlich durchsetzen möchte, sind erneut wichtige Beschlüsse zu fassen. Zum einen bezüglich der Einleitung dieses arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens und zum anderen – falls Verfahrensbevollmächtigte (etwa Gewerkschaftsvertreter oder Rechtsanwälte) eingeschaltet werden sollen – die Beauftragung dieser mit der Einleitung und Durchführung des Gerichtsverfahrens.

Wie läuft das Verfahren vor der Einigungsstelle?

Das Einigungsstellenverfahren wird in § 76 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nur grob skizziert: „Sie hat unverzüglich tätig zu werden“ heißt es darin ganz allgemein. „Sie fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit“ wird in § 76 Abs. 3 Satz 2 BetrVG weiter ausgeführt.

Die nähere praktische Umsetzung bestimmt die Einigungsstelle daher selbst und das Verfahren läuft regelmäßig folgendermaßen ab:

- ▶ Der oder die Vorsitzende meldet sich beim Arbeitgeber und dem Betriebsrat wegen der Vereinbarung eines Termins für die erste Sitzung der Einigungsstelle. Ort und Zeit sind abzustimmen sowie die teilnehmenden Beisitzer zu benennen, was für den Betriebsrat den nächsten Beschluss bedeutet:
 - ▶ Der Betriebsrat muss seine Beisitzer konkret festlegen. Hier kommen interne (etwa Betriebsratsvorsitzende) oder externe (zum Beispiel Sachverständige, Gewerkschaftsvertreter oder Rechtsanwälte) in Frage.
 - ▶ Zur Vorbereitung der Einigungsstellensitzung erhalten oft beide Seiten Gelegenheit, den Stand der Verhandlungen darzustellen und vorhandene Betriebsvereinbarungsentwürfe einzureichen.
 - ▶ Der oder die Vorsitzende lädt zur Sitzung ein, welche häufig im Betrieb oder an einem neutralen Ort stattfindet. Mehrere Sitzungstermine sind möglich. Sie sind nicht öffentlich und es nehmen die vorher bestimmten Beisitzer sowie der oder die Vorsitzende teil. Darin werden die jeweiligen Argumente vorgebracht und besprochen. Zu jeder Sitzung der Einigungsstelle fertigt der oder die Vorsitzende ein Protokoll.
 - ▶ Der oder die Vorsitzende führt getrennte Gespräche mit der Arbeitgeber- sowie der Betriebsratsseite, um die Möglichkeit einer Einigung auszuloten.
- ▶ Können sich die Parteien nicht einigen, ist über einen Regelungsvorschlag abzustimmen. Bei der ersten Abstimmung enthält sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme (§ 76 Abs. 3 Satz 3 1. Halbsatz BetrVG). Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der oder die Vorsitzende nach weiteren Beratungen an der erneuten Beschlussfassung teil (§ 76 Abs. 3 Satz 3 2. Halbsatz BetrVG) und gibt mit seiner beziehungsweise ihrer Stimme den Ausschlag. Der so zustande gekommene Beschluss ist der Spruch der Einigungsstelle. Er ist schriftlich niederzulegen, von dem oder der Vorsitzenden zu unterschreiben und dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zuzuleiten (§ 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG). Der Einigungsstellenspruch liest sich vom Aufbau und Inhalt her meist so ähnlich wie eine Betriebsvereinbarung. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben diese der Sitzung fern, entscheiden die anwesenden Mitglieder und der oder die Vorsitzende allein (§ 76 Abs. 5 Satz 2 BetrVG).

Was ist das Ziel der Einigungsstelle?

Die Einigungsstelle zielt darauf ab, eine inhaltliche Regelung zu einem bestimmten Regelungsgegenstand herbeizuführen. Dies soll möglichst einvernehmlich geschehen. Gelingt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, kommt es zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung (§ 77 BetrVG). Gibt es keine Einigung, erfolgt der Spruch der Einigungsstelle. Dieser ist bindend und ersetzt die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Er kann nur in den engen Grenzen des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG vor dem Arbeitsgericht angefochten werden. Der Einigungsstellenspruch wirkt wie eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 77 BetrVG.

Bei freiwilligen Einigungsstellenverfahren ist der Spruch der Einigungsstelle nur dann bindend, wenn beide Betriebsparteien diesen verbindlich akzeptieren.

Wer trägt die Kosten der Einigungsstelle?

Die Kosten der Einigungsstelle sind vom Arbeitgeber zu tragen (§ 76a Abs. 1 BetrVG). Die Pflicht zur Kostentragung erstreckt sich nach § 76a Abs. 3 BetrVG auch auf die Vergütung des oder der Vorsitzenden sowie der externen Beisitzer (etwa Gewerkschaftsvertreter, Sachverständige oder Rechtsanwälte).

Wir sind für Sie erreichbar:

Mitbestimmung und Technologieberatung

☎ 0421.3 63 01-938/ -957/ -961 in Bremen

☎ 0471.9 22 35-31 in Bremerhaven

✉ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Arbeitnehmerkammer Bremen

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-938/ -957/ -961

Autor: Daniel Staack

Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Druck: Druckerei Wellmann, Bremen

Stand: November 2020



Arbeitnehmerkammer
Bremen