

## Das Einigungsstellenverfahren

1. Begriff und Zweck der Einigungsstelle.....	1
1.1. Freiwilliges Einigungsstellenverfahren, gem. § 76 Abs. 6 BetrVG .....	1
1.2. Erzwingbares Einigungsstellenverfahren, gem. § 76 Abs. 5 Satz 1 und 2 BetrVG.....	2
2. Erweiterung der Zuständigkeit .....	4
3. Errichtung der Einigungsstelle.....	4
4. Das Einigungsstellenverfahren .....	5
5. Kosten der Einigungsstelle.....	6

### 1. Begriff und Zweck der Einigungsstelle

Nach § 76 Abs. 1 BetrVG kann zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten in Regelungsfragen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat bei Bedarf eine Einigungsstelle gebildet werden.

Erstes Ziel der Einigungsstelle ist es, zu schlichten und erst wo eine Einigung nicht erzielt werden kann, ergeht eine Entscheidung.

Durch eine freiwillige, nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung ist die Bildung einer ständigen Einigungsstelle möglich, gemäß § 76 Abs. 1 S. 2 BetrVG.

#### 1.1. Freiwilliges Einigungsstellenverfahren, gem. § 76 Abs. 6 BetrVG

Ein freiwilliges Einigungsstellenverfahren kann in allen der Zuständigkeiten des Betriebsrats liegenden Angelegenheiten durchgeführt werden, in denen das BetrVG keine verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle vorsieht. Sie wird errichtet, wenn beide Betriebspartner damit

einverstanden sind und dies gemeinsam beantragen. Haben sich beide Seiten im Voraus dem Spruch der Einigungsstelle unterworfen oder ihn nachträglich angenommen, so ersetzt er die Einigung zwischen den Betriebsparteien.

## **1.2. Erzwingbares Einigungsstellenverfahren, gem. § 76 Abs. 5 Satz 1 und 2 BetrVG**

Die Einigungsstelle entscheidet in einer Anzahl von im Gesetz genannten Fällen verbindlich. Dazu gehören insbesondere die sozialen Angelegenheiten, die nach § 87 BetrVG der notwendigen Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. In diesen Fällen wird die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig.

**In folgenden Fällen ist nur der Arbeitgeber antragsberechtigt:**

- nach § 37 Abs. 6 Satz 4 BetrVG bzgl. Schulungsveranstaltungen von Betriebsratsmitgliedern, analog § 65 Abs. 1 BetrVG, JAV; Nichtbeachtung der betrieblichen Notwendigkeiten bzgl. zeitlicher Lage der Schulungsveranstaltung
- nach § 38 Abs. 2 Satz 6 BetrVG bzgl. der völligen Freistellung von Betriebsratsmitgliedern
- nach § 95 Abs. 1 BetrVG, Auswahlrichtlinie

**Im folgenden Fall ist nur der Betriebsrat antragsberechtigt:**

- nach § 85 Abs. 2 BetrVG, Berechtigung von Beschwerden der Arbeitnehmer

**In folgenden Fällen genügt der Antrag eines der Betriebspartner:**

- nach § 39 Abs. 1 BetrVG; Sprechstunden des Betriebsrats, analog § 69 Abs. 1 BetrVG, JAV
- § 47 Abs. 6 BetrVG, Herabsetzung der Zahl der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats

- § 55 Abs. 4 BetrVG, Herabsetzung der Zahl der Mitglieder des Konzernbetriebsrats
- § 72 Abs. 6 BetrVG, Herabsetzung der Zahl der Mitglieder der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

### **§ 87 Abs. 2 BetrVG, Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 BetrVG**

- § 91 Satz 2 BetrVG, Mitbestimmung über Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen
- § 94 Abs. 1 und 2 BetrVG, Mitbestimmung bei Personalfragebögen, Formulararbeitsverträgen und Beurteilungsgrundsätzen
- § 95 Abs. 2 BetrVG, Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien
- § 97 Abs. 2 BetrVG, Errichtung und Maßnahmen der Berufsbildung
- § 98 Abs. 3 und 4 BetrVG, Mitbestimmung bei der Durchführung innerbetrieblicher Bildungsmaßnahmen und Auswahl der Teilnehmer
- § 109 BetrVG, Auskunft an den Wirtschaftsausschuss oder einem Ausschuss des Betriebsrats, siehe § 107 Abs. 3 BetrVG
- § 112 Abs. 4 BetrVG, Mitbestimmung bei Aufstellung eines Sozialplans bei Betriebsänderungen nach § 111 BetrVG
- § 116 Abs. 3 Nr. 2, 4 und 8 BetrVG, Mitbestimmung bei Arbeitsplatz, Unterkunft und Sprechstunden
- § 9 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz, Mitbestimmung bei der Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit, sowie Erweiterung, bzw. Einschränkung ihrer Aufgaben

## **2. Erweiterung der Zuständigkeit**

Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, dass Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen, § 102 Abs. 6 BetrVG. Bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung einer Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats, so kann die Einigungsstelle entscheiden.

## **3. Errichtung der Einigungsstelle**

Nach § 76 Abs. 5 BetrVG wird die Einigungsstelle auf Antrag tätig. Die Anrufung erfolgt durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat.

Ruft der Betriebsrat die Einigungsstelle an, so ist ein Betriebsratsbeschluss erforderlich.

Die anrufende Seite schlägt den unparteiischen Vorsitzenden vor.

Dies sind i. d. R. Personen, die nicht dem Betrieb angehören und kein persönliches oder wirtschaftliches Interesse am Betrieb haben. In der Praxis sind dies meist Arbeitsrichter.

Die anrufende Seite schlägt die Anzahl der Beisitzer vor und benennt die Beisitzer der eigenen Seite (interne, BR-Mitglieder und/oder externe, z.B. Rechtsanwalt, Gewerkschaftssekretär).

Die Beisitzer der Gegenseite werden von dieser benannt.

Eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über den unparteiischen Vorsitzenden sowie über die Anzahl der Beisitzer ist zwingend notwendig.

Erfolgt keine Einigung, wird die Entscheidung durch das Arbeitsgericht getroffen, §§ 76 Abs. 2 Sätze 2 und 3 BetrVG, 98 ArbGG. Zur Beschleunigung entscheidet hier nur der Vorsitzende des jeweiligen Arbeitsgerichts. Dieser hat zu prüfen, ob die Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig ist.

#### 4. Das Einigungsstellenverfahren

Der Vorsitzende leitet die Einigungsstelle. Im Rahmen der gemeinsamen mündlichen Beratung ist die anrufende Partei beweisführungspflichtig.

Zumeist kommt es nach einer Sitzung der Einigungsstelle im Rahmen der Schlichtung zu einer Einigung, die durch eine Betriebsvereinbarung schriftlich niedergelegt wird und somit das Einigungsstellenverfahren beendet.

Ansonsten muss eine Entscheidung im Rahmen eines verbindlichen Spruches der Einigungsstelle gefunden werden.

Kommt im ersten Abstimmungsgang (ohne Beteiligung des Vorsitzenden) eine Mehrheit nicht zustande, so hat der Vorsitzende bei einer weiteren Beschlussfassung Stimmrecht.

Der Beschluss der Einigungsstelle ist schriftlich niederzulegen und den Betriebsparteien unverzüglich zuzuleiten.

Die Einigungsstelle hat ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen zu fassen, § 76 Abs. 5 S. 3 BetrVG.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Möglichkeit, innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Beschlusses diesen gerichtlich überprüfen zu lassen, z.B. Ermessensüberschreitung der Einigungsstelle, gemäß § 76 Abs. 5 S. 3 und 4 BetrVG.

Bis zu einer evtl. Aufhebung des Einigungsstellenspruchs durch das Arbeitsgericht ist der Spruch der Einigungsstelle durchzuführen, ggf. per einstweiliger Verfügung.

## 5. Kosten der Einigungsstelle

Die Kostenübernahme nach § 76a BetrVG trifft ausschließlich den Arbeitgeber, unabhängig vom Verhandlungsergebnis. Die innerbetrieblichen Beisitzer, z.B. Betriebsratsmitglieder erhalten keine zusätzliche Vergütung, sind aber nach § 37 Abs. 2 BetrVG unter Fortzahlung ihrer Vergütung von der Arbeit freizustellen. Dies gilt auch für Sitzungszeiten außerhalb der Arbeitszeit. Fallen Fahrt- und Übernachtungskosten an, so sind diese ebenfalls zu erstatten.

Die Vergütung des Einigungsstellenvorsitzenden und der externen Beisitzer regelt § 76a Abs. 3 BetrVG. Die Vergütung des Einigungsstellenvorsitzenden bestimmt sich entweder nach vertraglicher Absprache mit dem Arbeitgeber oder falls diese fehlt nach den Grundsätzen der §§ 315, 316 BGB. Bemessungskriterien sind u. a. erforderlicher Zeitaufwand, Schwierigkeit der Streitigkeit und Verdienstaussfall.

Die Vergütung der externen Beisitzer ist niedriger zu bemessen, in aller Regel 70 % der Vergütung des Einigungsstellenvorsitzenden<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Waltermann, Raimund, Söllner, Alfred, Arbeitsrecht 4. § 33 VII, München 2009