

Es ist ein oft vorkommendes Szenario: Der Betriebsrat und der Arbeitgeber diskutieren über eine Betriebsvereinbarung. Dabei haben beide ihre ganz eigenen Vorstellungen über Ziele und Umsetzung. Nicht selten enden solche Gespräche in festgefahrenen, unüberwindbaren Positionen der beiden Seiten.

Die Einigungsstelle bietet die Möglichkeit, solche Situationen zu bewältigen, einen Stillstand in Verhandlungen und eine nachhaltige Verhärtung der Fronten zu vermeiden. Es handelt sich hierbei um ein von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam gebildetes Organ, das bei Bedarf angerufen werden kann. Ziel ist die Einigung zwischen den Betriebsparteien durch Schaffung von verbindlichen Regelungen.

### Einrichtung der Einigungsstelle

Die Einrichtung einer Einigungsstelle kann grundsätzlich nur vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat beantragt werden, einzelne Arbeitnehmer haben kein diesbezügliches Recht.

Zur Lösung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sieht das Betriebsverfassungsgesetz die Einigungsstelle vor. Grundlegende Fragen, die sich hierzu stellen, beantwortet Christoph Burgmer.

Die Einigungsstelle wird tätig:

- > auf Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrats in Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung;
- > nur auf Antrag des Arbeitgebers bei Konflikten über die
  - betriebliche Notwendigkeit einer Schulung (vgl. § 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG),
  - sachliche Vertretbarkeit einer Freistellung (vgl. § 38 Abs. 2 Satz 4 BetrVG),
  - Einigung über eine Richtlinie oder deren Inhalt (vgl. § 95 Abs. 1 Satz 2 BetrVG);
- > nur auf Antrag des Betriebsrats bei der Frage der Berechtigung einer Beschwerde (vgl. § 85 Abs. 2 BetrVG);
- > nur auf Antrag beider Seiten bzw. bei Einverständnis in Fällen der freiwilligen Einigungsstelle (vgl. § 76 Abs. 6 BetrVG).

Erforderlich ist stets, dass die Verhandlungen gescheitert sind. Dies ist gegeben, wenn eine Partei das Scheitern erklärt oder es sich aus den Um-

ständen ergibt, dass eine einvernehmliche Lösung auf dem Verhandlungsweg nicht (mehr) erreichbar ist. Daneben ist ein Scheitern auch anzunehmen, wenn eine Partei die Aufnahme von Verhandlungen verweigert oder ablehnt, auf Verhandlungsangebote nicht reagiert oder Fristen zur Aufnahme von Verhandlungen verstreichen lässt.

### Zusammensetzung der Einigungsstelle

Die Einigungsstelle besteht aus einem (unparteiischen) Vorsitzenden und einer bestimmten Anzahl von Beisitzern, die je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden.

### Vorsitz

Der Vorsitzende übt eine Schlüsselposition im Einigungsstellenverfahren aus. Er leitet die Einigungsstelle und fungiert als Moderator bei der Suche nach einer tragfähigen Konfliktlösung.

## Die Einigungsstelle

# Schlichten ist besser



An seine Person stellt das Gesetz lediglich die Anforderung, unparteiisch zu sein. Weitere Voraussetzungen gibt es nicht. Er muss die Fähigkeit besitzen, Positionen und Begründungen der Parteien nachzuvollziehen und eine Vermittlung zwischen den unterschiedlichen Auffassungen durchführen zu können. Insbesondere muss bedacht werden, dass die Stimme des Vorsitzenden maßgeblich ist, wenn sich die Parteien in der Einigungsstelle nicht einigen können. In der Praxis werden nahezu ausschließlich Arbeitsrichter als Vorsitzende berufen, da ihnen sowohl die notwendige Unparteilichkeit als auch die erforderliche Kompetenz zugesprochen wird.

Auf die Person des Vorsitzenden müssen sich die Betriebsparteien einigen. Ihnen obliegt es, sich auf einen geeigneten Kandidaten zu verständigen. Sinnvoll ist es, wenn der Betriebsrat dem Arbeitgeber mehrere Personen für den Vorsitz vorschlägt. Dies erschwert die Ablehnung durch den

Arbeitgeber. Kommt eine Einigung nicht zu Stande, dann entscheidet das Arbeitsgericht auf Antrag über die Person des Vorsitzenden. Dabei ist es an Anträge oder Vorschläge der Parteien nicht gebunden. In der Regel wird die vom Antragsteller vorgeschlagene Person bestimmt, soweit im Hinblick auf Unparteilichkeit und erforderlicher Kompetenz keine Bedenken bestehen.

### Beisitzer

Neben dem Vorsitzenden besteht die Einigungsstelle aus einer bestimmten Zahl von Beisitzern beider Betriebsparteien. Ihre Zahl ist gesetzlich nicht geregelt. Im Normalfall sind es zwei bis drei Beisitzer für jede Seite. Stets gilt es, die Komplexität des Falles zu beurteilen und auf Grund dieser Erkenntnisse eine geeignete Zahl an Beisitzern zu bestimmen. Hierüber müssen sich die Betriebsparteien ver-

ständigen. Bei fehlender Einigung entscheidet wiederum das Arbeitsgericht.

Welche Personen als Beisitzer benannt werden, bleibt den Betriebsparteien vorbehalten. Weder kann der Arbeitgeber Einfluss auf die Auswahl der Beisitzer des Betriebsrats nehmen noch umgekehrt. In Betracht kommen sowohl interne als auch externe Personen. Interne Beisitzer bieten sich an, wenn ein bestimmter betriebsinterner Sachverstand von Nöten ist, während bei Bedarf spezieller Fachkennt-

nisse die Wahl eines externen Beisitzers (z.B. Rechtsanwalt, Betriebswirt, Informatiker) in Betracht zu ziehen ist.

Interne Beisitzer dürfen wegen ihrer Tätigkeit als Beisitzer keine Vor- oder Nachteile erleiden. Sie haben einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung. Das gilt nicht nur für die Zeit der Sitzungen der Einigungsstelle, sondern auch für erforderliche Vor- und Nachbereitungszeiten.

Externe Beisitzer haben einen gesetzlichen Anspruch auf Vergütung ihrer Tätigkeit (vgl. § 76a Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Diese muss allerdings niedriger bemessen sein als die des Vorsitzenden. Im Allgemeinen wird hierbei eine Quote von 7/10 der Honorarforderung des Vorsitzenden gewählt.

### Verfahrensbevollmächtigte

Neben der Mitarbeit als Beisitzer in einer Einigungsstelle können Verfahrensbevollmächtigte hinzugezogen werden. Diese vertreten die Interessen der sie beauftragenden Betriebsparteien in deren Namen. In der Regel handelt es sich hierbei um Rechtsanwälte und Gewerkschafts- bzw. Verbandsvertreter.

Verfahrensbevollmächtigte wohnen dem gesamten Verfahren bei, sind jedoch von der Beratung und der Beschlussfassung ausgeschlossen. Auch der Verfahrensbevollmächtigte erhält

### Christoph Burgmer:

„Die Einigungsstelle bietet die Möglichkeit, ... einen Stillstand in Verhandlungen ... zu vermeiden.“



# als Richtern

Foto: Alexandre /Superbild



**Christoph Burgmer**  
ist Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
in Düsseldorf  
[www.burgmer.com](http://www.burgmer.com)

für seine Tätigkeit eine Vergütung. Wird er vom Betriebsrat eingeschaltet, richtet sich die Kostentragung nach § 40 BetrVG.

### Kosten der Einigungsstelle

Gemäß § 76a Abs. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die Kosten der Einigungsstelle. Hierzu zählen insbesondere die Kosten für die Tätigkeit des Vorsitzenden, der externen Beisitzer und der Verfahrensbevollmächtigten.

### Verfahrensgrundsätze

Die genaue Ausgestaltung des Verfahrens der Einigungsstelle gibt das Betriebsverfassungsgesetz nicht vor. Allerdings lassen sich einige Verfahrensgrundsätze aus gesetzlichen Vorgaben ableiten, die für das Einigungsstellenverfahren zu beachten sind. Wird gegen diese grundlegenden Vorgaben verstoßen, so ist ein Spruch der Einigungsstelle bereits aus diesem Grunde unwirksam.

- > Art. 103 GG (Grundgesetz) statuiert den Grundsatz des rechtlichen Gehörs, der auch auf das Einigungsstellenverfahren anzuwenden ist. Dies bedeutet, dass die Betriebsparteien ausreichend Gelegenheit haben müssen, ihre Standpunkte darzustellen.
- > § 76 Abs. 3 Satz 2 BetrVG bestimmt, dass Beschlüsse der Einigungsstelle nach mündlicher Beratung erfolgen. Im Umkehrschluss ergibt sich, dass eine Entscheidung nur nach Aktenlage nicht zulässig ist.
- > Die Einigungsstelle tagt in der Regel in nichtöffentlicher Sitzung. Sollen Dritte zu den Sitzungen zugelassen werden, so hat sie darüber in eigener Verantwortung zu entscheiden. Allerdings dürfen während der Beratung und bei der Beschlussfassung nur die Mitglieder der Einigungsstelle selbst anwesend sein.

Ist eine Einigungsstelle eingerichtet, so hat sie unverzüglich tätig zu werden. Daher hat der Vorsitzende so bald als möglich eine Sitzung zu terminieren und die übrigen Mitglieder der Einigungsstelle zu dieser Sitzung einzuladen.

In der Sitzung ist es zweckmäßig, wichtige praktische Fragen (z.B. Sitzungsdauer, Höhe des Honorars) vorab zu klären. Wichtig ist vor allem zu regeln, ob die Einigungsstelle für die zu klärende Frage zuständig ist. Verneint

sie dies, dann ist das Verfahren damit beendet. Besteht hierüber Uneinigkeit, so kann das Arbeitsgericht zur Klärung dieser Frage angerufen werden. Sofern dies erfolgt, wird sich die Einigungsstelle vertagen, bis eine Entscheidung des Gerichts ergangen ist.

Sind die wichtigen Vorfragen geklärt, so beginnt die eigentliche Verhandlung vor der Einigungsstelle. Der Vorsitzende leitet die Verhandlung und gibt beiden Betriebsparteien Gelegenheit, sich zu äußern. Dabei können Missverständnisse ausgeräumt, die Verhandlungspositionen und Lösungsmöglichkeiten dargestellt und unter Leitung des Vorsitzenden diskutiert werden. Dem Vorsitzenden kommt gerade in dieser Phase die Aufgabe des Vermittlers zu. Er kann versuchen, Kompromissmöglichkeiten zu finden und auf ein gegenseitiges Nachgeben hinwirken.

### Beschlussfassung

Kommt es in der Einigungsstelle nicht zu einer einvernehmlichen Lösung, ist eine Entscheidung im Wege der Beschlussfassung herzustellen. Diese ist unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen herbeizuführen. Nach erfolgter mündlicher und nicht-öffentlicher Beratung wird abgestimmt. Zur Beschlussfassung bedarf es dabei einer einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Stimmberechtigt sind zuerst lediglich die Beisitzer, nicht jedoch der Vorsitzende. Ergibt sich bei der ersten Abstimmung keine Mehrheit, dann wird eine zweite Abstimmung notwendig. Bei dieser ist der Vorsitzende stimmberechtigt, so dass er insoweit die ausschlaggebende Stimme hat.

Ist ein Beschluss gefasst, so muss dieser schriftlich niedergelegt und vom Vorsitzenden der Einigungsstelle unterzeichnet werden. Sodann ist der Beschluss den Betriebsparteien zuzuleiten.

### Wirkung des Beschlusses

Die Wirkung des Beschlusses hängt von der Art der Einigungsstelle ab. Liegt ein Fall der erzwingbaren Mitbestimmung vor, so hat der Beschluss

die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. Denn der Beschluss ersetzt die Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Dieser ist somit für beide Seiten verbindlich.

Im Falle der freiwilligen Mitbestimmung ist der Beschluss der Einigungsstelle lediglich als Einigungsvorschlag zu verstehen. Er ist grundsätzlich unverbindlich. Eine Verbindlichkeit kann allerdings dadurch hergestellt werden, indem sich der Arbeitgeber und der Betriebsrat entweder vorher verbindlich dem Spruch unterworfen haben oder ihn nachträglich annehmen.

### Gerichtliche Überprüfung

Hält eine der Betriebsparteien den Beschluss für unwirksam, dann kommt eine Überprüfung vor dem Arbeitsgericht unter zwei Aspekten in Betracht. Zum einen kann geltend gemacht werden, dass der Einigungsstellenspruch billigem Ermessen widerspricht. Zum anderen kann moniert werden, dass der Spruch geltendes Recht verletzt.

Ist der Betriebsrat oder der Arbeitgeber der Auffassung, dass die Einigungsstelle das ihr eingeräumte Ermessen überschritten hat, so kann das Arbeitsgericht innerhalb einer Frist

von zwei Wochen ab Zustellung des Beschlusses mit dem Ziel der Aufhebung des Spruchs anrufen werden.

Halten die Betriebsparteien den Spruch für unwirksam, weil er gegen geltendes Recht verstößt, dann können sie zeitlich unbegrenzt eine gerichtliche Überprüfung des Spruchs anstrengen. Dabei kann das Arbeitsgericht überprüfen, ob die Einigungsstelle alle Rechtsvorschriften beachtet hat, ob sie zuständig gewesen ist, ob sie die Reichweite des Mitbestimmungsrechtes verkannt hat oder ob ein schwerer Verfahrensfehler vorliegt.

#### Christoph Burgmer:

„Das Verfahren ist ein wirksames Mittel, um Meinungsverschiedenheiten ... beizulegen.“

### Resümee

Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist ein wirksames Mittel, um Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien beizulegen. Seine praktische Bedeutung ist recht hoch, da die Einigungsstelle die letzte innerbetriebliche Instanz ist, um bestimmte Mitwirkungsrechte effektiv umzusetzen. ■