Handbuch Einigungsstelle

Handbuch Einigungsstelle
Laßmann / Overbeck / Pankau / Rupp / Teppich
2021, 286 Seiten
ISBN 978-3-7663-7074-7
Publisher: Bund Verlag

Beschreibung

Die Einigungsstelle ist eine innerbetriebliche Schlichtungsstelle. Sie tritt zusammen, verhandelt und entscheidet, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber sich in mitbestimmungspflichtigen Fragen nicht einigen können.

Das Handbuch vermittelt das notwendige Basiswissen, um Einigungsstellenverfahren gründlich vorzubereiten und die Erfolgsaussichten des Verfahrens richtig einzuschätzen. 13 Fälle aus der Praxis, Übersichten und Checklisten helfen beim schnellen Einstieg. Neu hinzugekommen in der 6. Auflage sind ein Kapitel zu den Haftungsrisiken der Einigungsstellenmitglieder und Hinweise zu virtuellen Einigungsstellensitzungen.

Aus dem Inhalt:

- Was ist eine Einigungsstelle? In welchen Fällen wird sie tätig?
- Wann kann das Verfahren vor einer Einigungsstelle erzwungen werden?
- Was muss der Betriebsrat beachten, wenn er die Einigungsstelle anrufen will?
- Wie laufen die Verhandlungen ab?
- Was ist bei virtuellen Einigungsstellensitzungen besonders zu beachten?
- Wer trägt die Kosten des Verfahrens?
- Welche Haftungsrisiken bestehen für Einigungsstellenmitglieder?
- Wann ist der Spruch einer Einigungsstelle zu überprüfen

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Übersichten
Abkürzungsverzeichnis
Literaturverzeichnis

A. Einleitung

I. »Da hätten wir in die Einigungsstelle gehen können« - einige typische einigungsstellenfähige Konfliktfälle

II. Die Einigungsstelle - kein Allheilmittel, aber nützliches Instrument zur Durchsetzung von Arbeitnehmer/inneninteressen

III. Wie funktioniert eine Einigungsstelle? Der normale Ablauf eines Einigungsstellenverfahrens

IV. Zielsetzung und Aufbau des Handbuchs

B. Arten von Einigungsstellenverfahren

I. Erzwingbare Einigungsstellenverfahren

1. Einigungsstellen zur Wahrung der Organisationsrechte des Betriebsrats
2. Einigungsstellen zur Berechtigung von Beschwerden von Arbeitnehmer/innen
3. Einigungsstellen zu sozialen Angelegenheiten
   a. Fragen der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer/innen im Betrieb
   b. Beginn und Ende der Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage
   c. Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit
   d. Auszahlung des Arbeitsentgelts
   e. Aufstellen von Urlaubsgrundsätzen und Urlaubsplänen
   f. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen der Verhaltens- und Leistungskontrolle
   g. Arbeitssicherheit, Unfall- und Gesundheitsschutz
   h. Sozialeinrichtungen
   i. Werkswohnungen
   j. Betriebliche Lohngestaltung
   k. Leistungsbezogene Entgelte
   l. Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens
   m. Grundsätze über die Einführung von Gruppenarbeit
4. Einigungsstellen zur Gestaltung der Arbeitsorganisation
5. Einigungsstellen zu personellen Angelegenheiten
   a. Personalfragebogen, Formulararbeitsverträge und Beurteilungsgrundsätze
   b. Auswahlrichtlinien
   c. Einrichtung und Maßnahmen der Berufsbildung
   d. Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen
6. Einigungsstellen zu den Informationsrechten des Wirtschaftsausschusses

7. Einigungsstellen zu Interessenausgleich und Sozialplan
8. Weitere erzwingbare Einigungsstellen
   a. Erweitertes Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen
   b. Schlichtungsinstanz bei Streitigkeiten aus Betriebsvereinbarungen
   c. Tarifliche Einigungsstelle

II. Freiwillige Einigungsstellenverfahren

III. Sonderformen
1. Tarifliche Schlichtungsstelle
2. Ständige Einigungsstelle?

C. Soll der Betriebsrat die Einigungsstellen anrufen?

I. »Fürchtet euch nicht!«

II. Wichtige Vorüberlegungen vor Anrufung der Einigungsstelle

D. Die Einigungsstelle wird angerufen

I. Voraussetzung für die Anrufung der Einigungsstelle
1. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle
2. Das »Scheitern« der Verhandlungen

II. Der Betriebsrat ruft die Einigungsstelle an – was ist zu tun?
1. Auswahl des/der Vorsitzenden
2. Festlegung der Zahl und der Personen der Beisitzer/innen
3. Verfahrensbevollmächtigte

III. Der Arbeitgeber ruft die Einigungsstelle an – auf was ist zu achten?

IV. Einsetzung der Einigungsstelle im arbeitsgerichtlichen Verfahren
1. Die Prüfung der offensichtlichen Unzuständigkeit
2. Die Einsetzung des/der Einigungsstellenvorsitzenden
3. Die Festsetzung der Zahl der Beisitzer/innen
4. Die Beschwerde beim Landesarbeitsgericht

V. Der Arbeitgeber schafft vollendete Tatsachen – was ist zu tun?

E. Die Einigungsstelle wird vorbereitet

I. Allgemeine Hinweise

II. Beschaffung und Verarbeitung von Informationen

III. Information des/der Einigungsstellenvorsitzenden

IV. Vorbereitung der Sitzung

F. Die Einigungsstelle tagt

I. Allgemeine Grundsätze
1. Rechtliche Verfahrensgrundsätze
2. Vorschläge der Beisitzer zum Ablauf des Einigungsstellenverfahrens
3. Hart in der Sache, verbindlich im Ton – zum Verhandlungsstil der Beisitzer/innen
4. Möglichkeiten der Ablehnung eines/einer Einigungsstellenvorsitzenden wegen Befangenheit

II. Die Eröffnungsphase

1. Beschlussfähigkeit
2. Teilnahme weiterer Personen
3. Festlegung eines Zeitrahmens
4. Klärung der Honorarfragen
5. Protokollführung
6. Vollmachten zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung
7. Feststellung der Zuständigkeit

III. Die Verhandlungsphase
1. Ermittlung der Streitpunkte
2. Die Suche nach einem Kompromiss
   a. Strategien der Vorsitzenden
   b. Druckmöglichkeiten der Arbeitgeberseite
   c. Druckmittel der Betriebsratsbeisitzer
3. Sitzungsunterbrechungen und Vertagungen
4. Einvernehmliche Einigung

IV. Die Beschlussfassungsphase
1. Erste Abstimmungsrunde
2. Erneute Beratung
3. Zweite Abstimmungsrunde
4. Abschließende Formalitäten

V. Exkurs: Virtuelle Einigungsstellensitzungen
1. Ablauf von virtuellen Einigungssitzungen
2. Praxistipps

G. Der Einigungsstellenspruch wird überprüft

I. Anfechtung wegen Ermessungsüberschreitung
II. Überprüfung auf Rechtsfehler
III. Folgen einer gerichtlichen Überprüfung
IV. Soll der Betriebsrat die gerichtliche Überprüfung des Spruches einleiten?
V. Der Betriebsrat will anfechten – was ist zu tun?

H. Die Ergebnisse der Einigungsstelle werden umgesetzt

I. Information der Belegschaft
II. Überwachung der Einhaltung der getroffenen Regelungen
III. Kündigung

I. Kosten der Einigungsstelle

J. Haftungsrisiken der Einigungsstellenmitglieder

I. Grundsätzliche Anmerkungen
II. Pflichtenmaßstab und Haftung der Beisitzer
III. Besondere Pflichtenstellung und Haftung des Einigungsstellenvorsitzenden
IV. Ersatzfähiger Schaden
V. Fazit

K. Die Einigungsstelle als Instrument konsequenter Durchsetzung von Arbeitnehmer/inneninteressen

I. Betriebsverfassungsrechtliche Funktion der Einigungsstelle: Beilegung von Interessenskonflikten

II. Betriebspolitische Funktion der Einigungsstelle

III. Betriebspolitische Kooperationsmuster und Einigungsstellenverfahren

IV. Zur Häufigkeit von Einigungsstellenverfahren

L. Praxisfälle

I. Regelungsbereich Schichtarbeit

II. Regelungsbereich Überstunden/Mehrarbeit

III. Regelungsbereich Aufstellen von Urlaubsgrundsätzen und eines Urlaubsplans

IV. Regelungsbereich Leistungs- und Verhaltenskontrollen beim Einsatz eines Krankenhausinformationssystems/IT-Rahmenbetriebsvereinbarung

V. Regelungsbereich Leistungs- und Verhaltenskontrollen mit Zentralisierung der Lohn- und Gehaltsabrechnung

VI. Regelungsbereich Leistungs- und Verhaltenskontrollen durch Messung der Geschwindigkeit der Arbeit

VII. Einführung eines ESS (Employee Seif Service)

VIII. Regelungsbereich Betriebliche Altersversorgung

IX. Regelungsbereich Festsetzung der Prämiensätze

X. Regelungsbereich Informationsanspruch des Wirtschaftsausschusses

XI. Regelungsbereich Interessenausgleich und Sozialplan bei Betriebsschließung ohne Transfergesellschaft

XII. Regelungsbereich Interessenausgleich und Sozialplan bei Betriebsschließung mit Transfergesellschaft

Stichwortverzeichnis

Einleitung

I. »Da hätten wir in die Einigungsstelle gehen können«- einige typische einigungsstellenfähige Konfliktfälle

Fall 1:

Der Betriebsrat ist es leid, dass der Arbeitgeber Anträge auf Zustimmung des Betriebsrats zur Mehrarbeit - wenn überhaupt - immer nur sehr kurzfristig stellt. Er beschließt daher, mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über das Verfahren zur Beantragung von Mehrarbeit abzuschließen. Mit Unterstützung der Gewerkschaft wird ein entsprechender Entwurf einer Betriebsvereinbarung erarbeitet und dem Arbeitgeber zugeleitet. Dieser lehnt Verhandlungen mit dem Betriebsrat rundweg ab, weil diese Vereinbarung seiner Meinung nach nur zu einer »unnötigen« Bürokratisierung führen würde.

Fall 2:

Der Arbeitgeber informiert auf einer turnusmäßigen Sitzung den Wirtschaftsausschuss über seine Absicht, in der Verwaltung Personalcomputer einzurichten. Der vom Wirtschaftsausschuss informierte Betriebsrat fordert nach eingehender Diskussion den Arbeitgeber auf, den Betriebsrat unverzüglich über die Hardware (Anzahl der Personalcomputer, Hersteller, Typenbezeichnungen usw.), die Software (Angabe der geplanten Programme) sowie die betroffenen Arbeitsplätze und Tätigkeitsbereiche unter Vorlage schriftlicher Unterlagen zu informieren. Außerdem wird der Arbeitgeber aufgefordert, so lange auf den Einsatz der Personalcomputer zu verzichten, bis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen ist, in der die Fragen der Qualifizierung der Beschäftigten, des Ausschlusses von Leistungs- und Verhaltenskontrollen sowie der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze geregelt werden sollen. Dem Arbeitgeber gehen diese Forderungen viel zu weit; er ist lediglich bereit, Leistungs- und Verhaltenskontrollen durch Abgabe einer Erklärung auszuschließen.

Fall 3:

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat überraschend mit, dass in den nächsten neun Monaten regelmäßig samstags gearbeitet werden soll. Aufgrund umfangreicher und kurz bevorstehender technischer Umbaumaßnahmen an den vorhandenen Maschinen wird es in den nächsten Monaten zu erheblichen Produktionsausfällen kommen, die zwecks termingerechter Erfüllung der angenommenen Aufträge durch die Samstagsarbeit ausgeglichen werden müssen. Der Betriebsrat wird deshalb vom Arbeitgeber aufgefordert, den geänderten Schichtplänen möglichst schnell zuzustimmen. Der Betriebsrat wurde bisher weder über die beabsichtigten technischen Veränderungen informiert, noch sind ihm die voraussichtlichen Produktionsausfälle und die Auftragssituation bekannt. Ferner hält er es für möglich, die voraussichtlichen Produktionsausfälle durch freie Produktionskapazitäten in einem anderen Betrieb des Unternehmens auszugleichen. Deshalb verweigert der Betriebsrat die vom Arbeitgeber gewünschte Zustimmung zu den Samstagsschichten.

Fall 4:

Der Arbeitgeber weigert sich, dem Wirtschaftsausschuss den Abschlussbericht eines im Unternehmen tätig gewesenen Unternehmensberaters vorzulegen. Auch die Bemühungen des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber bleiben erfolglos.

Fall 5:

Der Arbeitgeber beabsichtigt die Schließung einer Abteilung und die Entlassung der dort beschäftigten 63 Arbeitnehmer. Die vom Betriebsrat mit dem Ziel der Verhinderung der Schließung geführten Interessenausgleichsverhandlungen führen zu keinem für den Betriebsrat zufriedenstellenden Ergebnis.

Solche Situationen, wie sie hier knapp skizziert wurden, sind typisch für den betrieblichen Alltag von Betriebsräten: Der Arbeitgeber trifft unternehmerische Entscheidungen, die negative Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, und der Betriebsrat versucht, diese zu verhindern oder zumindest abzuschwächen.

Aufgrund der gegensätzlichen Interessenlagen des Arbeitgebers auf der einen und der Belegschaft und des Betriebsrats auf der anderen Seite sind Konflikte unvermeidlich. Dabei befindet sich der Arbeitgeber in einer ungleich besseren Position als die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung. Durch sein Direktionsrecht ist er in vielen Fällen in der Lage, seine Interessen weitgehend durchzusetzen. Lediglich in einem begrenzten Bereich sieht das Betriebsverfassungsgesetz gleichberechtigte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats vor. Bei einzelnen, im Betriebsverfassungsgesetz genau benannten Maßnahmen soll der Arbeitgeber sein Direktionsrecht nicht ohne vorherige Vereinbarung mit dem Betriebsrat ausüben können. Dies bedeutet, dass er in diesem Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats handeln darf. Tut er dies dennoch, so handelt er rechtswidrig! Da der Betriebsrat in diesem Bereich auch ein Initiativrecht hat, bedeutet dies, dass er vom Arbeitgeber bestimmte Maßnahmen verlangen kann. Solange sich jedoch Betriebsrat und Arbeitgeber hierüber nicht einigen, braucht der Arbeitgeber auch nicht tätig zu werden. Wie geht es nun in solchen Fällen weiter, in denen eine Einigung wegen der aus unterschiedlichen Interessenlagen resultierenden Meinungsverschiedenheiten der beiden Betriebsparteien nicht zustande kommt?

In diesen Fällen sieht das Betriebsverfassungsgesetz vor, dass die Meinungsverschiedenheiten unter Verzicht auf Arbeitskampfmaßnahmen beigelegt werden. Der Gang zum Arbeitsgericht ist nicht nur umständlich und oft zeitraubend, sondern in diesen Fällen auch wenig sinnvoll. Denn es geht hier nicht darum, »wer Recht hat«, sondern um das Zustandebringen praktikabler Regelungen für konkrete betriebliche Probleme. Deshalb hat der Gesetzgeber für die Beilegung solcher Konflikte die Einigungsstelle vorgesehen.

II. Die Einigungsstelle - kein Allheilmittel, aber nützliches Instrument zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen

Was ist eine Einigungsstelle? Die Einigungsstelle ist ein Organ der Betriebsverfassung. Sie wird bei Bedarf gebildet. In den weitaus meisten Fällen geschieht dies auf Antrag einer der beiden Betriebsparteien (§ 76 Abs. 5 BetrVG). Sie entscheidet bei Meinungsverschiedenheiten in all den Fällen, die im Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich genannt sind. Darüber hinaus kann die Einigungsstelle auch aufgrund tarifvertraglicher Regelungen oder freiwilliger Vereinbarungen tätig werden.

Die Einigungsstelle besteht aus der gleichen Anzahl von Beisitzern jeder der beiden Betriebsparteien und einem unparteiischen Vorsitzenden. Beide Parteien müssen sich auf die Person des Vorsitzenden und die Zahl der Beisitzer einigen.

Ziel des Einigungsstellenverfahrens ist es, in der Situation einer Blockade doch noch eine Einigung zwischen den beiden Betriebsparteien zustande zu bringen. Gelingt dies nicht, entscheidet die Einigungsstelle mit Stimmenmehrheit (§ 76 Abs. 3 BetrVG). Ein solcher Spruch der Einigungsstelle ersetzt die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Er wirkt wie eine Betriebsvereinbarung und ist somit für beide Seiten verbindlich.

Wie ist die Einigungsstelle gewerkschaftspolitisch zu beurteilen? Die Einigungsstelle ist ein Element der Betriebsverfassung, die ihrerseits Ausdruck der bestehenden politischen Kräfteverhältnisse in Wirtschaft und Gesellschaft der Bundesrepublik ist. Insofern kann die Einigungsstelle auch nicht fehlende Mitbestimmungsrechte ersetzen. Allerdings kann sie, von Betriebsräten richtig genutzt, wesentlich zum Ausschöpfen bestehender Mitbestimmungsrechte beitragen. Unter den gegebenen Umständen ist die Einigungsstelle ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen im Rahmen einer aktiven gewerkschaftlichen Betriebspolitik.

III. Wie funktioniert eine Einigungsstelle? Der normale Ablauf eines Einigungsstellenverfahrens

Bewältigen Arbeitgeber und Betriebsrat einen betrieblichen Konflikt nicht aus eigener Kraft, dann können beide Betriebsparteien in bestimmten Fällen (vgl. Kapitel B) die Einigungsstelle zur Konfliktregulierung einschalten. Will der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, so muss er zunächst einen entsprechenden Beschluss fassen. In diesem Beschluss wird das Scheitern der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber festgestellt und der Entschluss gefasst, die Einigungsstelle einzuschalten. Dieser Beschluss muss dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Gleichzeitig wird dem Arbeitgeber ein Vorschlag bezüglich der Person des Vorsitzenden und der Zahl der Beisitzer unterbreitet und innerhalb einer Erklärungsfrist um Zustimmung zu den Betriebsratsvorschlägen gebeten. In der weitaus überwiegenden Zahl der Fälle einigen sich Betriebsrat und Arbeitgeber auf die Person des Vorsitzenden und die Zahl der Beisitzer. Kommt hierüber eine Einigung nicht zustande, dann entscheidet der Vorsitzende der zuständigen Kammer des Arbeitsgerichts auf Antrag einer Seite (§ 100 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Dabei prüft das Arbeitsgericht nur die »offensichtliche Unzuständigkeit« der Einigungsstelle (§ 100 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Diese ist nur dann gegeben, wenn unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt die Einigungsstelle zuständig sein könnte. Ansonsten ist die Einigungsstelle einzusetzen, die dann ihrerseits als Vorfrage ihre Zuständigkeit zu klären hat (BAG 22.10.1981 und 24.11.1981, AP Nrn. 10 und 11 zu § 76 BetrVG). Hierzu muss aber eine Partei einen entsprechenden Antrag in der Einigungsstelle stellen. Gegen die Entscheidung des Kammervorsitzenden über die Einsetzung und/oder Besetzung der Einigungsstelle kann Beschwerde beim zuständigen LAG eingelegt werden (§ 100 Abs. 2 Satz 1 ArbGG). Die Beschwerde ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen einzulegen und zu begründen (§ 100 Abs. 2 Satz 2 ArbGG).

Als Beisitzer können sowohl betriebsinterne als auch -externe Personen benannt werden. Die Auswahl der Beisitzer obliegt allein jeder der beiden Parteien. Außerdem kann sich jede Partei von einem Verfahrensbevollmächtigten in der Einigungsstelle vertreten lassen.

Ist die Einigungsstelle eingerichtet, dann wird der weitere Verfahrensablauf im Wesentlichen vom Vorsitzenden der Einigungsstelle bestimmt. Beide Seiten können versuchen, durch Verfahrensvorschläge Einfluss auf den Ablauf zu nehmen.

In aller Regel fordert der Vorsitzende von beiden Parteien eine schriftliche Stellungnahme zum betrieblichen Konflikt an, um sich ein Bild von der konkreten Situation machen zu können. Dann legt er nach Absprache mit den Beisitzern den Sitzungstermin fest. Auf der Sitzung tragen zunächst beide Parteien nochmals ihre Standpunkte vor. In gemeinsamen und teilweise auch getrennten Verhandlungen, die sich je nach Umfang und Kompliziertheit des Problems über mehrere Termine erstrecken können, versucht der Vorsitzende die Kompromisslinien beider Seiten auszuloten. In vielen Fällen gelingt es ihm auch, beide Seiten zur Annahme eines Kompromisses zu bewegen, der dann in Form einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben wird.

Kommt trotz intensiver Bemühungen des Vorsitzenden um einen Kompromiss keine Vereinbarung zustande, dann muss die Einigungsstelle durch Abstimmung (Spruch) eine Entscheidung treffen. Dabei sind die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen angemessen zu berücksichtigen (§ 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG), wobei der Einigungsstelle ein erheblicher Entscheidungsspielraum eingeräumt wird.

Zur Abstimmung können sowohl Vorschläge der beiden Parteien als auch des Vorsitzenden gelangen. In der ersten Abstimmungsrunde stimmt der Vorsitzende nicht mit. Findet keiner der Vorschläge eine Mehrheit, weil beide Seiten auf ihrer Position verharren, dann muss nach einer weiteren Beratungsrunde, auf die allerdings einvernehmlich verzichtet werden kann, erneut über die - u. U. veränderten - Vorschläge abgestimmt werden. Bei der zweiten Abstimmung stimmt nun der Vorsitzende mit und verhilft mit seiner Stimme einem Vorschlag zur Mehrheit.

Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die fehlende Einigung zwischen den Betriebsparteien und wirkt wie eine Betriebsvereinbarung. Er wird vom Einigungsstellenvorsitzenden schriftlich festgehalten, unterschrieben und den Betriebsparteien gegen Empfangsbestätigung zugeleitet.

Jede Seite kann den Spruch der Einigungsstelle unter bestimmten, recht engen Voraussetzungen vor dem Arbeitsgericht anfechten (§ 76 Abs. 5 BetrVG). Als Anfechtungsgründe kommen eine Ermessensüberschreitung sowie Rechts- und Verfahrensfehler in Betracht. Insgesamt gesehen sind die Erfolgsaussichten einer Anfechtung eines Einigungsstellenspruchs jedoch sehr gering.

IV. Zielsetzung und Aufbau des Handbuchs

Ziel dieses Handbuches ist es, aus der Praxis und aus wissenschaftlichen Untersuchungen gewonnene Erkenntnisse über Einigungsstellenverfahren so aufzubereiten, dass hieraus Handlungsanleitungen entstehen, die für Betriebsräte eine Hilfestellung darstellen. Diese Handlungsanleitungen sollen mit dazu beitragen, dass die Einigungsstelle stärker als bisher als wichtiges Instrument zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen begriffen und auch entsprechend genutzt wird.

Im *Kapitel B* werden zunächst die verschiedenen Arten von Einigungsstellen dargestellt. Dabei wird der Schwerpunkt auf die für die Betriebsratsarbeit bedeutsamen Einigungsstellen in erzwingbaren Mitbestimmungsfragen gelegt.

Im *Kapitel C* werden notwendige Vorüberlegungen angestellt, ob der Betriebsrat überhaupt die Einigungsstelle anrufen soll.

Im *Kapitel D* werden Voraussetzungen und Verfahren der Anrufung der Einigungsstelle beschrieben, strategische Überlegungen zur Auswahl der Person des Vorsitzenden und zur Zahl und zu den Personen der Beisitzer des Betriebsrats angestellt und Hinweise gegeben, worauf zu achten ist, wenn der Arbeitgeber die Einigungsstelle anruft.

Kapitel E gibt Hinweise zur Vorbereitung der Einigungsstelle.

Im *Kapitel F* wird ausführlich anhand eines Phasenschemas der typische Verhandlungsverlauf in der Einigungsstelle beschrieben. Übliche Strategien von Vorsitzenden und der Arbeitgeberbeisitzer werden dargestellt sowie Handlungsmöglichkeiten der Betriebsratsbeisitzer aufgezeigt.

Kapitel G beschäftigt sich mit dem Fall, dass die Einigungsstelle mit einem Spruch gegen die Stimmen der Betriebsratsbeisitzer endet und der Betriebsrat überlegt, diesen Spruch gerichtlich überprüfen zu lassen.

Im *Kapitel H* schließlich werden Überlegungen angestellt, wie die Einigungsstellenergebnisse umgesetzt werden können.

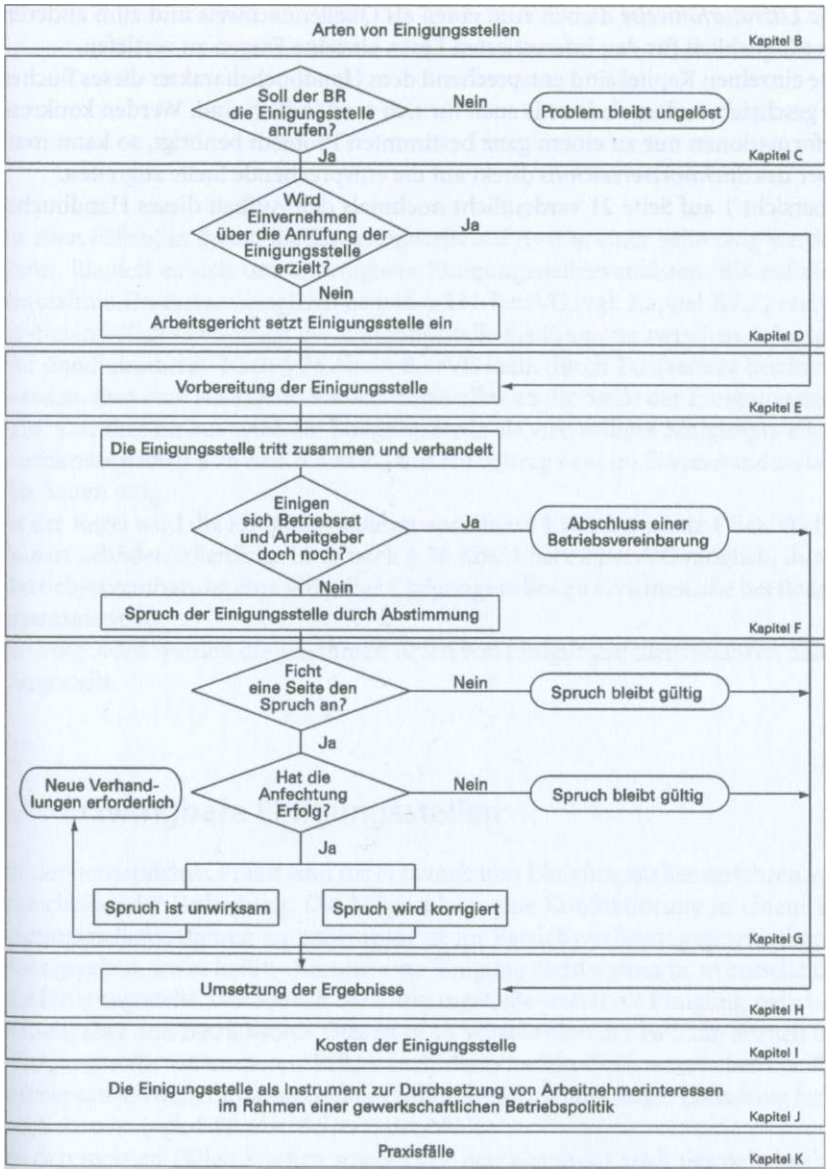
Im *Kapitel I* wird die Frage der Kosten der Einigungsstelle behandelt.

Kapitel J beschäftigt sich mit der betriebsverfassungsrechtlichen und den betriebspolitischen Funktionen einer Einigungsstelle. Außerdem wird auf den Zusammenhang zwischen verschiedenen Formen der Zusammenarbeit der Betriebsparteien und der Häufigkeit der Einschaltung der Einigungsstelle zur Lösung betrieblicher Konflikte eingegangen. Ferner wird die Häufigkeit der Einschaltung der Einigungsstelle bei einzelnen Mitbestimmungstatbeständen dargestellt.

Im *Kapitel K* werden neun beispielhafte Praxisfälle über Einigungsstellen zu den wesentlichsten Regelungsbereichen geschildert.

Ab dieser Auflage wird auf die Wiedergabe der wichtigsten BAG-Rechtsprechung zur Einigungsstelle verzichtet und stattdessen bei den entsprechenden Urteilen

Übersicht 1 – Aufbau des Handbuchs



das Aktenzeichen angegeben. So lässt sich leicht auf den vollständigen Text des Urteils im Rahmen einer Internet-Recherche (z.B. *www.juris.org)* zurückgreifen.

Die *Literaturhinweise* dienen zum einen als Quellennachweis und zum anderen als Möglichkeit für den interessierten Leser, einzelne Fragen zu vertiefen. Die einzelnen Kapitel sind entsprechend dem Handbuchcharakter dieses Buches so geschrieben, dass sie jeweils auch für sich verständlich sind. Werden konkrete Informationen nur zu einem ganz bestimmten Problem benötigt, so kann man über das *Stichwortverzeichnis* direkt auf die entsprechende Stelle zugreifen. Übersicht 1 auf Seite 21 verdeutlicht nochmals den Aufbau dieses Handbuchs.

Leseprobe

C. Soll der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen?

I. »Fürchtet euch nicht!«

1. Rechtliche Verfahrensgrundsätze

Wird bei Verhandlungen über Sachverhalte, die der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen, keine Einigung erzielt, so stellt sich für den Betriebsrat die Frage, ob er die Einigungsstelle anrufen soll. Oft bestehen in einer solchen Situation Hemmungen, die Einigungsstelle anzurufen, weil der Betriebsrat

- bisher keine Erfahrungen mit dem Instrument Einigungsstelle besitzt,
- die Chancen für einen in seinem Sinne positiven Ausgang des Einigungsstellenverfahrens nicht abschätzen kann,
- eine Rücknahme von in den bisherigen Verhandlungen schon erreichten Zugeständnissen des Arbeitgebers befürchtet,
- die Verschlechterung der Beziehung zum Arbeitgeber fürchtet,
- Angst vor Vorwürfen des Arbeitgebers hat, die den Betriebsrat bei der Belegschaft in Misskredit bringen sollen. Solche Vorwürfe können z.B. sein:
    - Belastung des Unternehmens mit den Kosten der Einigungsstelle,
    - angebliche Verzögerung eilbedürftiger Maßnahmen,
    - Sturheit oder Prozesssüchtigkeit, die (ohne Aussicht auf Erfolg) mit einem Ausnutzen der rechtlichen Möglichkeiten bis ins Letzte verbunden sei,
    - Unfähigkeit des Betriebsrats, anstehende Probleme ohne externe Hilfe zu lösen.

Das Problem der mangelnden Einigungsstellenerfahrung kann sicherlich nur zum Teil durch das vorliegende Buch oder durch Gespräche mit erfahrenen Mitgliedern anderer Betriebsräte gelöst werden. Allerdings lässt sich mangelnde eigene Erfahrung durch die Benennung erfahrener externer Beisitzer/innen (z.B. Gewerkschaftssekretär, von der Gewerkschaft empfohlener Experte) ersetzen. Die Erfolgsaussichten eines Einigungsstellenverfahrens lassen sich in der Regel durch Beratung mit der Gewerkschaft und/oder einem auf Arbeitsrecht spezialisierten, in Einigungsstellen erfahrenen Rechtsanwalt besser abschätzen. Ist die Zuständigkeit der Einigungsstelle gegeben, so wird nach allen bisher von Betriebsräten und uns gesammelten Erfahrungen in der Einigungsstelle ein Kompromiss erzielt, der zwischen den letzten Verhandlungspositionen der beiden Seiten liegt. Die Gefahr, dass wegen der Anrufung der Einigungsstelle der Arbeitgeber bereits gemachte Zugeständnisse zurücknimmt, wird von Betriebsräten häufig überschätzt (vgl. Kapitel F.III.2.b.).

Die Gefahr einer Klimaverschlechterung zwischen den Betriebsparteien ist bei einer Anrufung der Einigungsstelle durch den Betriebsrat zumindest für einen gewissen Zeitraum gegeben. Dies gilt besonders für Arbeitgeber, die die Anrufung der Einigungsstelle als eine Kampfansage begreifen. Allerdings sollte sich der Betriebsrat auch ehrlich fragen, was er von einem »guten Klima« hat, wenn der Arbeitgeber in den strittigen Fragen nicht zu Zugeständnissen bereit ist. In diesem Zusammenhang haben Betriebsräte des Öfteren auch berichtet, dass sich ihre Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber nach dem ersten (erfolgreichen!) Einigungsstellenverfahren sogar verbessert hat, weil der Arbeitgeber die Ernsthaftigkeit und Standfestigkeit des Betriebsrats erfahren musste und diesen dann als einen ebenbürtigen Verhandlungspartner akzeptiert hat. Befürchtungen, vom Arbeitgeber bei der Belegschaft möglicherweise in ein schlechtes Licht gerückt zu werden, lassen sich zumeist

ausräumen, wenn der Betriebsrat der Belegschaft möglichst frühzeitig erklärt, warum er die Einigungsstelle angerufen hat. Zusätzlich sollte sich der Betriebsrat selbst und der Belegschaft klar machen, dass die Anrufung der Einigungsstelle ein ganz normaler, vom Gesetz vorgesehener Vorgang ist.

Auch die Kosten eines Einigungsstellenverfahrens braucht sich der Betriebsrat nicht vorhalten zu lassen. Abgesehen davon, dass die Kosten meist nicht so hoch sind, wie sie von Arbeitgeberseite dargestellt werden (vgl. Kapitel I.), könnte der Arbeitgeber die Kosten durch ein - zumindest teilweises - Eingehen auf die Vorstellungen des Betriebsrats häufig vermeiden. Außerdem ist der Versuch des Arbeitgebers, den Betriebsrat über die Bekanntgabe der von ihm verursachten Kosten bei der Belegschaft in Misskredit zu bringen, als grobe Behinderung des Betriebsrats anzusehen, die nach § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG strafbar ist (vgl. Kapitel I.).

Ebenso sollte der Betriebsrat das Verzögerungsargument nicht gegen sich gelten lassen. Zumeist hat nämlich der Arbeitgeber den Zeitdruck durch eine zu späte Information des Betriebsrats oder Wirtschaftsausschusses selbst verschuldet. Befindet sich der Arbeitgeber tatsächlich unter Zeitdruck, so genügt häufig schon die Androhung der Einigungsstelle, um weitere Zugeständnisse zu erreichen. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Befürchtungen, die Betriebsräte oft von der Anrufung der Einigungsstelle abhalten, in vielen Fällen unbegründet oder ausräumbar sind. Dennoch sollte der Betriebsrat nicht übereilt oder schon wegen Geringfügigkeiten die Einigungsstelle anrufen, sondern zunächst die im folgenden Kapitel dargestellten Vorüberlegungen anstellen.

II. Wichtige Vorüberlegungen vor Anrufung der Einigungsstelle

Um die Einigungsstelle für die Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen positiv nutzen zu können, sind einige Voraussetzungen zu beachten:

- Den Zielen der Betriebsratsarbeit entsprechend sollten verhandlungsfähige Positionen erarbeitet worden sein.
- Das mögliche Einschalten der Einigungsstelle sollte als Teil der Verhandlungsstrategie frühzeitig im Betriebsrat erörtert werden.
- Zur Einschätzung der Erfolgsaussichten eines möglichen Einigungsstellenverfahrens sollte die zuständige Gewerkschaft oder ein auf Arbeitsrecht spezialisierter, in Einigungsstellen erfahrener Rechtsanwalt möglichst früh und umfassend über den Konfliktinhalt und die Betriebsratsposition informiert werden.
- Zur Unterstützung der Position des Betriebsrats sind die von dem Konflikt unmittelbar betroffenen Kolleg/innen sowie die Belegschaft (und die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, sofern ein Vertrauensleutekörper existiert) über die Forderungen des Betriebsrats und den Verlauf des Konfliktes zu informieren.

Selbstverständlich sollte der Betriebsrat die Einigungsstelle nur anrufen, wenn er zu dem umstrittenen betrieblichen Problem inhaltliche Vorstellungen entwickelt hat,

- die den Interessen der Belegschaft entsprechen,
- die vom Betriebsrat mehrheitlich getragen werden,
- die unter Berücksichtigung der sachlichen Gegebenheiten im Betrieb auch realisierbar sind,
- die mit der Arbeitgeberseite bereits erfolglos verhandelt wurden. Gleiches gilt natürlich auch, wenn erkennbar wird, dass der Arbeitgeber seinerseits die Einigungsstelle anrufen will, weil der Betriebsrat bestimmte Maßnahmen des Arbeitgebers (z. B. Durchführung von Sonderschichten) durch die Verweigerung seiner Zustimmung blockiert. Auch in diesem Fall sollte der Betriebsrat diskutieren,

- welche voraussichtlichen Auswirkungen die geplante Maßnahme auf die Beschäftigten hat,
- welche Forderungen im Interesse der Belegschaft zu der geplanten Maßnahme aufgestellt werden können,
- welche inhaltlichen Alternativen es zu der geplanten Maßnahme des Arbeitgebers gibt,
- ob die geplante Maßnahme des Arbeitgebers wirtschaftlich zwingend notwendig ist,
- ob dem Betriebsrat die strittige Angelegenheit so bedeutsam ist, dass er sie in der Einigungsstelle verhandeln will.

Fallbeispiel:

In einem Unternehmen der Süßwarenindustrie möchte der Arbeitgeber in den Monaten Oktober, November und Dezember rund 50 Sonderschichten durchführen, um eine durch das Weihnachtsgeschäft mögliche Absatzsteigerung zu realisieren. Diese Sonderschichten sollen vor allem an den Samstagen stattfinden. Der Betriebsrat ist aus den Wirtschaftsausschusssitzungen darüber informiert, dass das Unternehmen auch in diesem Jahr einen hohen Jahresüberschuss erwirtschaften wird. Die Realisierung der zusätzlichen Absatzchancen führt somit zu einer weiteren Verbesserung der guten Gewinnsituation. Bei Verzicht auf diese zusätzlichen Gewinne entsteht weder eine wirtschaftliche Gefährdung des Unternehmens noch eine Gefährdung der vorhandenen Arbeitsplätze. Die Maßnahme ist also aus der Sicht des Betriebsrats wirtschaftlich nicht zwingend notwendig. Der Betriebsrat weiß, dass es auf dem Betriebsgelände noch eine alte Verpackungsanlage gibt, die vor zwei Jahren abgebaut wurde, die aber innerhalb eines recht kurzen Zeitraumes wieder in Betrieb genommen werden kann. Der Betriebsrat schlägt als Alternative zu den geplanten Sonderschichten den kurzfristigen Wiederaufbau dieser Anlage vor, um ohne Sonderschichten zusätzliche Verpackungskapazitäten zu schaffen, die dann eine Produktionserweiterung ermöglichen würden. Die zusätzlich benötigten Arbeitskräfte können auch unbefristet eingestellt werden, da die Fluktuation im Betrieb relativ hoch ist und die neu eingestellten Arbeitskräfte ohne große Probleme auf andere Arbeitsplätze innerhalb des Betriebs versetzt werden könnten, wenn die alte Verpackungsanlage nach dem Ende des Weihnachtsgeschäfts wieder außer Betrieb gesetzt wird. Die Wiederinbetriebnahme würde zwar zusätzliche Kosten verursachen, die jedoch angesichts der guten Gewinnsituation vom Arbeitgeber ohne weiteres getragen werden können. Der Betriebsrat will deshalb dem Arbeitgeber die vorübergehende Wiederinbetriebnahme der alten Verpackungsanlage vorschlagen.

Sofern der Arbeitgeber nicht bereit ist, die Alternative des Betriebsrats ernsthaft zu prüfen und zu realisieren, ist der Betriebsrat entschlossen, die dann erforderlichen Sonderschichten nicht zu genehmigen. Für den Fall, dass der Arbeitgeber dann die Einigungsstelle anrufen will, erarbeitet der Betriebsrat zusätzlich zu seinem Alternativvorschlag einen Forderungskatalog zur Durchführung der Sonderschichten mit den Schwerpunkten der Freiwilligkeit und einer zusätzlichen Schichtzulage. Er weiß zwar, dass diese Forderungen in der Einigungsstelle nicht erzwingbar sind, aber er weiß auch, dass in der Einigungsstelle der Arbeitgeber von der/m Vorsitzenden zu einem Kompromissangebot aufgefordert werden wird. Diese Forderungen sollen jedoch zunächst nicht in der Einigungsstelle mitverhandelt werden, weil es dem Betriebsrat darum geht, die Samstagsschichten zu vermeiden. Die Verweigerung der Zustimmung zu den geplanten Samstagsschichten und der Alternativvorschlag sind nicht taktisch gemeint, um den Arbeitgeber zu einer höheren Schichtzulage zu bewegen.

Da der Betriebsrat mit vielen von den Sonderschichten betroffenen Arbeitnehmer zuvor gesprochen hat, kennt er die ablehnende Haltung der Beschäftigten zu den beabsichtigten Sonderschichten. Gerade in der Vorweihnachtszeit möchten sie den Samstag für Einkäufe, Vorbereitungen und Familienbesuche zur Verfügung haben. Deshalb wird in einer Diskussion im Betriebsratsgremium einhellig die Auffassung vertreten, dass die strittige Angelegenheit notfalls - d. h. wenn der Arbeitgeber seine Absicht nicht aufgibt bzw. zumindest die Zahl der

Sonderschichten stark vermindert - in der Einigungsstelle zu verhandeln ist. Aufgrund seiner guten Vorbereitung sieht der Betriebsrat einem eventuellen Einigungsstellenverfahren gelassen entgegen.

Die Strategie, einen Interessenkonflikt in die Einigungsstelle zu tragen, erfordert Konfliktbereitschaft und Konfliktfähigkeit des Betriebsrats. Sie muss vor den Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite im Betriebsratsgremium »angedacht« und beraten sein.

Die Frage, ob zur Lösung eines betrieblichen Konfliktes gegebenenfalls die Einigungsstelle eingeschaltet werden soll, sollte im Betriebsrat möglichst früh diskutiert und entschieden werden. Bei einer Betriebsratsarbeit, die sich an Arbeitsprogrammen orientiert und Forderungspakete aufstellt, ist es sogar möglich, bereits vor der ersten Verhandlung mit dem Arbeitgeber die Strategie »Einigungsstelle« für den Fall einer Nichteinigung zu beraten.

Zwar ist zu diesem frühen Zeitpunkt häufig noch gar nicht abzusehen, ob die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu einem für beide Parteien zufriedenstellenden Ergebnis fuhren oder aufgrund unüberwindbarer Meinungsunterschiede scheitern werden. Aber es verbessert in jedem Fall die Verhandlungsposition des Betriebsrats, wenn er dem Arbeitgeber glaubhaft die Einigungsstelle androhen kann. Glaubhaft ist ein Androhen der Einigungsstelle allerdings nur, wenn der Betriebsrat bereit ist, der Androhung auch Taten folgen zu lassen. Der Arbeitgeber merkt sehr schnell, ob es sich hierbei um eine leere Drohung handelt oder ob der Betriebsrat wirklich entschlossen ist, die Einigungsstelle einzuschalten. Betriebsräte, die sich nicht sicher sind, ob sie den Konflikt tatsächlich in die Einigungsstelle tragen wollen, sollten auch nicht damit drohen. Sie würden sehr bald als »Papiertiger« erkannt werden und damit ihre Verhandlungsposition bei zukünftigen Konflikten nur schwächen. Die Erfahrung zeigt, dass bei glaubhaftem Androhen der Einigungsstelle häufig doch noch für den Betriebsrat akzeptable Kompromisse erzielt werden können, so dass sich ein Einschalten der Einigungsstelle erübrigt.

Häufig geraten Betriebsräte durch Positionen und Maßnahmen des Arbeitgebers in eine Konfliktsituation, die sich erst im Verlauf eines Gespräches zwischen den Betriebsparteien herauskristallisiert. In einem solchen Fall sollte man nicht spontan mit der Einigungsstelle drohen, sondern vielmehr den Gesprächsgegenstand auf einen nachfolgenden Termin vertagen, um im Betriebsratsgremium so schnell wie möglich inhaltliche Gegenpositionen zu entwickeln und um das taktische Vorgehen abzuklären. Denn Betriebsräte schwächen für lange Zeit ihre Verhandlungsposition, wenn sie im Verhandlungsverlauf dem Arbeitgeber verärgert mit der Einigungsstelle drohen, hinterher jedoch in einer Nachbereitung der Verhandlungen oder auf der nächsten Betriebsratssitzung feststellen, dass man sich zu unsicher ist, diesen Schritt auch zu tun. Gleiches gilt natürlich auch, wenn der Betriebsrat seine Verhandlungsposition aufgibt, weil der Arbeitgeber ein Einigungsstellenverfahren ins Gespräch bringt (zum Vorgehen, wenn der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen will, vgl. Kapitel D.III.). Zu vermeiden sind also grundsätzlich solche Situationen, in denen man nach dem Androhen der Einigungsstelle während der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber nachträglich feststellt, dass die erforderliche Mehrheit für einen entsprechenden Betriebsratsbeschluss nicht vorhanden ist. Gründe hierfür können sowohl fehlende Konfliktbereitschaft bei der Betriebsratsmehrheit als auch unterschiedliche inhaltliche Positionen sein. Solche Situationen ergeben sich manchmal, wenn im Betriebsrat zu einem Konflikt mit der Arbeitgeberseite weder ausreichend die Verhandlungspositionen noch die Verhandlungsstrategie diskutiert wurden oder der Betriebsrat aus mehreren Fraktionen besteht.

Anders sind jedoch solche Situationen zu bewerten, in denen nach dem An-drohen der Einigungsstelle durch den Betriebsrat noch eine für ihn zufrieden-stellende Regelung erreicht wurde. Dies ist nach unseren Erfahrungen häufiger der Fall. Dann allerdings sollte der Betriebsrat deutlich machen, dass er die Einigungsstelle deshalb nicht anrufen wird, weil er die nun erreichte Kompromisslösung in der Sache für ausreichend hält.

Bei der Entscheidung darüber, ob das Anrufen der Einigungsstelle ein im Konfliktfall gangbarer Weg wäre, sind ferner die folgenden Gesichtspunkte zu beachten:

Zunächst einmal müssen die Erfolgsaussichten eines Einigungsstellenverfahrens abgeschätzt werden. Dabei ist zwischen erzwingbaren und nicht erzwingbaren Regelungen zu unterscheiden.

Es ist zu beachten, dass in Betriebsvereinbarungen anlässlich von Regelungs-streitigkeiten zu Fragen der erzwingbaren Mitbestimmung häufig auch solche Regelungen mit vereinbart werden, die durch einen Spruch der Einigungsstelle nicht erzwungen werden können. So ist es beispielsweise möglich, in einer Betriebsvereinbarung zur Durchführung von Kurzarbeit zu vereinbaren, dass der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld der Arbeitsagentur zahlt. Manchmal gelingt es, einen Streit um den erforderlichen Umfang der Kurzarbeit (Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer/innen, Dauer der Kurzarbeit) durch eine Vereinbarung über einen solchen Arbeitgeberzuschuss zu beenden. Während jedoch nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG der Umfang der Kurzarbeit zwingend mit bestimmungspflichtig ist und durch Spruch der Einigungsstelle mit der Stimme des/der Vorsitzenden entschieden werden kann, ist die Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zum Kurzarbeitergeld nicht mehr über den § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG in der Einigungsstelle durch Spruch zu erzwingen. Wohl aber können solche nicht erzwingbaren Bestandteile einer Betriebsvereinbarung auch in der Einigungsstelle einvernehmlich nach Vermittlung durch den/die Vorsitzende/n beschlossen werden.

Bei den erzwingbaren Regelungen muss abgeschätzt werden, inwieweit gegebenenfalls durch Spruch der Einigungsstelle die Forderungen des Betriebsrats durchgesetzt werden können. Hierzu sollte der Betriebsrat auf jeden Fall auf den Rat und die Unterstützung von Gewerkschaftssekretären, arbeitnehmerorientierten Rechtsanwälten und/oder Sachverständigen zurückgreifen. Hat der Arbeitgeber im Verlauf der Verhandlungen im Bereich der nicht erzwingbaren Regelungen bereits Zugeständnisse gemacht, dann muss der Betriebsrat für sich entscheiden, ob diese Zugeständnisse so bedeutsam sind, dass es sich lohnt, im Bereich der erzwingbaren Regelungen Kompromisse einzugehen. Arbeitgeber reagieren nämlich manchmal auf eine ihres Erachtens unzureichende Kompromissbereitschaft im Bereich der erzwingbaren Regelungen mit der Zurücknahme von Zugeständnissen im Bereich der nicht erzwingbaren Regelungen (vgl. Praxisfall in Kapitel L.III.).

Der Erfolg eines Einigungsstellenverfahrens besteht für den Betriebsrat in aller Regel nicht darin, dass er sämtliche seiner Forderungen durchsetzen kann, sondern dass er Kompromisse erzielt, die über das bisherige Verhandlungsergebnis hinausgehen. Wenn ein Betriebsrat zum ersten Mal überhaupt die Einschaltung einer Einigungsstelle in Erwägung zieht, dann sollte er dies anlässlich eines Konfliktes mit relativ hohen Erfolgsaussichten tun. Denn ein Erfolg in der Einigungsstelle ist hier nicht nur wegen der Durchsetzung bestimmter inhaltlicher Forderungen des Betriebsrats wichtig, sondern auch wegen der Auswirkungen auf die zukünftigen Beziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Erfahrungsgemäß verbessern für den Betriebsrat erfolgreich ausgegangene Einigungsstellenverfahren die Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber und erhöhen so die zukünftigen Möglichkeiten zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen auf dem Verhandlungsweg.

Weiterhin ist zu bedenken, wie die Belegschaft auf das Einschalten der Einigungsstelle reagieren wird. Deshalb ist es besonders wichtig, bereits im Vorfeld eines Verhandlungskonfliktes mit dem Arbeitgeber die unmittelbar betroffenen Kolleg/innen sowie die übrige Belegschaft (und, sofern ein Vertrauensleutekörper vorhanden ist, die gewerkschaftlichen Vertrauensleute) über die inhaltlichen Vorstellungen des Betriebsrats und über dessen Forderungen zur Konfliktlösung zu informieren (Info-Blätter, Abteilungs- und Betriebsversammlungen). Den Arbeitnehmer/innen muss klar werden, dass es der Unnachgiebigkeit des Arbeitgebers zuzuschreiben ist, wenn zur Lösung des Interessenkonfliktes die Einigungsstelle erforderlich wird.

Weil in vielen Konflikten die Kompromissbereitschaft des Arbeitgebers von der Mobilisierbarkeit und Mobilisierung der Arbeitnehmer/innen positiv beeinflusst wird, ist eine für die Belegschaft transparente Interessenvertretungspolitik notwendig. Ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad im Betrieb und eine sich für ihre Interessen einsetzende Belegschaft sind wichtig, um mit dem Arbeitgeber zu befriedigenden Kompromisslösungen zu kommen.

Dies gilt auch für Verhandlungen vor der Einigungsstelle. Denn entgegen der üblichen Sichtweise findet in der Einigungsstelle nicht nur ein »Argumentationskampf« zur Beeinflussung der Meinung des/der Vorsitzenden statt. Vielmehr beeinflussen auch die betrieblichen Machtverhältnisse und die Stimmung in der Belegschaft entscheidend die Kompromissbereitschaft der Arbeitgeberseite in der Einigungsstelle. Deshalb sollte auch bei Einigungsstellenverfahren die Belegschaft über den Stand der Auseinandersetzung und über die Betriebsratsposition laufend informiert werden. Auch wenn die Verhandlungen vor der Einigungsstelle in nicht öffentlichen Sitzungen stattfinden, kann über den Verlauf und die Verhandlungsinhalte berichtet werden, ohne Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse zu verletzen.

Für den Arbeitgeber bedeutet das Androhen oder tatsächliche Anrufen der Einigungsstelle durch den Betriebsrat oder die Notwendigkeit, seinerseits auf-grund einer unbeweglichen Betriebsratshaltung die Einigungsstelle anrufen zu müssen, zunächst eine Eskalation des Sachkonfliktes. Häufig reagieren die Arbeitgeber hierauf mit dem Versuch, durch die Vorwürfe »mangelnde Kooperationsbereitschaft«, »Gefährdung des Betriebsfriedens« und »völlig überflüssige Kostenverursachung durch einen uneinsichtigen Betriebsrat« einen Keil zwischen Belegschaft und Betriebsrat zu treiben, um den Betriebsrat hinsichtlich seines Vorgehens zu verunsichern. Die Unterstützung des Betriebsrats durch die Belegschaft wird umso stärker sein, je besser der Betriebsrat die Belegschaft informiert.

Häufig begibt sich der Arbeitgeber bei der Realisierung geplanter Maßnahmen, z.B. bei der Durchführung von Kurzarbeit oder Mehrarbeit sowie bei der Realisierung geplanter Betriebsänderungen, die mit Entlassungen verbunden sind, in einen selbstverschuldeten Zeitdruck, weil er es versäumt hat, den Betriebsrat (und auch den Wirtschaftsausschuss!) rechtzeitig und umfassend über seine Vorhaben zu informieren.

Die Kurz- bzw. Mehrarbeit soll möglichst umgehend durchgeführt werden, Kündigungsfristen sind einzuhalten usw., so dass der ursprüngliche Zeitplan des Arbeitgebers nicht eingehalten werden kann, wenn der Betriebsrat trotz der verspäteten Unterrichtung durch den Arbeitgeber auf Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte besteht.

Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Betriebsrat in der Einigungsstelle inhaltlich gut begründete Gegenvorschläge macht, deren Beratung einige Zeit beansprucht. Gerade wegen der möglichen Verzögerungswirkung eines Einigungsstellenverfahrens in einer solchen Situation, die der Arbeitgeber erkennen wird, kann das glaubhafte Androhen eines Einigungsstellenverfahrens eine solche Drohwirkung auf den Arbeitgeber entfalten, dass er zu Zugeständnissen gegenüber dem Betriebsrat bereit ist, die einen für beide Seiten akzeptablen Kompromiss ermöglichen. Das angedrohte Einigungsstellenverfahren wird dann häufig gar nicht notwendig. Sollte es dennoch zum Einigungsstellenverfahren kommen und klagt der Arbeitgeber dann über die »unzumutbare Verzögerungstaktik des Betriebsrats«, dann ist dem entgegenzuhalten, dass bei rechtzeitiger und vollständiger Information sehr wohl genügend Zeit für eine ausreichende Beratung über die gegensätzlichen Vorstellungen und für ein Einigungsstellenverfahren zur Konfliktregelung vorhanden gewesen wäre. Für diese Argumentation empfiehlt es sich, Daten und Unterlagen über das Informationsverhalten des Arbeitgebers zusammenzustellen.

Bei Meinungsverschiedenheiten in Fragen mit tarifpolitischen Bezügen (z.B. Arbeitszeit) sollte wegen der von einer Entscheidung der Einigungsstelle ausgehenden möglichen Breitenwirkung unbedingt die Gewerkschaft eingeschaltet werden. Aus Gewerkschaftssicht ist es in derartigen Fragen wichtig, dass ein solches Einigungsstellenverfahren möglichst in einem Betrieb mit einer starken Interessenvertretung und einer kämpferischen Belegschaft durchgeführt wird, da das Ergebnis eines solchen Einigungsstellenverfahrens Signalwirkung für andere Betriebe entfalten kann. Eventuell empfiehlt es sich für den Betriebsrat, die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber etwas hinauszuzögern, wenn eine Entscheidung der Einigungsstelle in einem anderen Betrieb zum gleichen Problem zu erwarten ist.

Checkliste 1
Soll der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen?

Abbau von Hemmschwellen:

- Erfahrungen und Ratschläge von Betriebsräten einholen, die bereits Einigungsstellenverfahren durchgeführt haben.
- Abschätzen der Erfolgsaussichten durch Rückfrage bei der Gewerkschaft oder einem auf Arbeitsrecht spezialisierten, in Einigungsstellen erfahrenen Rechtsanwalt.
- Eine Verschlechterung des bisherigen Verhandlungsstandes ist nach aller Erfahrung nicht zu erwarten.
- Die Gefahr einer vorübergehenden Verschlechterung der Beziehungen zum Arbeitgeber gegen die Chance einer künftig verbesserten Verhandlungsposition abwägen.
- Möglichen Versuchen des AG, den BR wegen der Anrufung der Einigungsstelle in Misskredit zu bringen, durch frühzeitige Einbeziehung der Belegschaft entgegenwirken.

Bevor der BR einen Beschluss zur Anrufung der Einigungsstelle fällt, sollte er möglichst

- verhandlungsfähige Positionen (z.B. Entwurf einer Betriebsvereinbarung), evtl. mit Sachverständigen, erarbeitet haben,
- mit dem Arbeitgeber erfolglos verhandelt haben,
- die Gewerkschaft oder ein Rechtsanwalt zur Abschätzung der Erfolgsaussichten eingeschaltet haben,
- die Anrufung im BR ausführlich diskutiert haben,
- die Belegschaft ausreichend über die BR-Forderungen und den Verhandlungsstand informiert haben,

sich vergewissert haben, dass die Belegschaft seine Forderungen und Vorgehensweise unterstützt.

Verzeichnis der Übersichten und Checklisten

Übersicht 1 Aufbau des Handbuchs

Übersicht 2 Erzwingbare Einigungsstellenverfahren

Übersicht 3 Mitbestimmungstatbestände im Bereich der sozialen Angelegenheiten (§ 87 Abs. 1 BetrVG)

Übersicht 4 Schritte des Betriebsrats zur Anrufung der Einigungsstelle

Übersicht 5 Ablaufschema der Beschlussfassungsphase

Checkliste 1 Soll der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen?

Checkliste 2 Die Einigungsstelle soll vom Betriebsrat angerufen werden

Checkliste 3 Der Arbeitgeber ruft die Einigungsstelle an

Checkliste 4 Vorbereitung der Einigungsstelle

Checkliste 5 Die Einigungsstellensitzung

Checkliste 6 Umsetzung der Einigungsstellenergebnisse

Literaturverzeichnis

Annuß, in: Richardi, BetrVG, Kommentar, 15. Aufl., 2016

Bachner, § 129 BetrVG Sonderregelungen aus Anlass der Covid-19-Pandemie, (https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/Downloads/CORC)NA_Virus/12_06_2020/129betrvg-kommentierung-bachner. Pdf)

Bauer/Diller, Der Befangenheitsantrag gegen den Einigungsstellenvorsitzenden - Eine ungenutzte taktische Waffe? -, in: Der Betrieb, 1996, Heft 3, S. 137-142

Behlau, Ein Fall für Profis, in: Juve Recht+Praxis 09/2020, S. 69ff.

Behlau/Ostermann, Am Pokertisch, in: Juve Rechtsmarkt 09/13, S. 68 ff.

Bell, Der Insolvenzsozialplan, in: AiB 12/2008, S. 665

BMAS, Weißbuch Arbeit 4.0, Berlin 2016

Bösche/Grimberg, Schnelle Entscheidung durch dauernde Einigungsstelle, in: AiB 6/1992, S. 302-304

Gaul, Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans, in: Der Betrieb 27-28/2004, S. 1498-1504

Griebe, Dabei sein ist alles! Sind Einigungsstellensitzungen parteiöffentlich?, vangard/Litter, April 2014 (https://www.vangard.de/blog/dabei-sein-ist-alles- sind-einigungsstellensitzungen-parteioeffentlich.htlm)

Groh, Die Haftung der Einigungsstellenmitglieder, Berlin 2017

Fischer, Einigungsstellenvorsitz - Quasi richterliche oder Mediationstätigkeit suigeneris?, in: Der Betrieb, Heft 4/2000

Grüninger, Die Einigungsstelle. Ein Ratgeber für Betriebsräte, TBS NRW e.V. (Hrsg.), Heft Nr. 88, Dortmund, April 2019 (https://www.tbs-nrw.de/fileadmin/ Shop/Broschuren_PDF/Brosch_TBS_Einigungsstelle.pdf)

Knuth/Büttner/Schank: Zustandekommen und Analyse von Betriebsvereinbarungen und praktischen Erfahrungen mit Einigungsstellen, 1. Band, Forschungsbericht 107 Humanisierung des Arbeitslebens, hrsg. v. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1983

Laßmann/Mengay/Riegel/Rupp, Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan. Handlungsanleitung bei Umstrukturierung von Unternehmen und Betrieb, 8. Aufl., Bund-Verlag Frankfurt/M. 2021

Laßmann/Riegel, Interessenausgleich und Sozialplan. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, STUDY Nr. 360., Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund-Verlag Frankfurt a.M. 2017 (www.boeckler.de/pdf/study_hbs_mbf_bvd_360.pdf)

Laßmann/Rupp, Die Einigungsstelle. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute Nr. 15, hrsg. v. IG Metall Vorstand, FB Betriebspolitik, Frank-furt/M. 2020

Laßmann/Mengay/Rupp, Handbuch Wirtschaftsausschuss. Handlungsmöglichkeiten für eine aktive Informationspolitik, 11. Aufl., Bund-Verlag Frankfurt/M. 2020

Pfrogner, Haftung von Einigungsstellenmitgliedern, Frankfurt/M. 2016

Prümper/Schmidt-Rögnitz, Betriebs- und Dienstvereinbarungen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement, 2015 (https://www.pruemper, schmidt-roegnitz_BV und DV im BEM_2015.pdf)

Spengler/Hahn/Pfeiffer (Hrsg.), Betriebliche Einigungsstelle, Handbuch, 2. Aufl. Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden 2019

Spengler/Herbert, § 8 Haftung, in: Spengler/Hahn/Pfeiffer (Hrsg.), Betriebliche Einigungsstelle, Handbuch, 2. Aufl. Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden 2019, S. 248 f.

Sprenger, Wofür haftet der Einigungsstellenvorsitzende?, in: BB 2010, S. 2110 ff.

Strauß, Videokonferenz und Datenschutz: Passt das zusammen?, 2020a (https:// www.datenschutzexperte.de/blog/datenschutz-im-unternehmen/videokonfe renz-und-datenschutz.html)

Strauß, Video-Konferenz-Tools: Datenschutz-Quick_Check einzelner Anbieter, 2020b (https://www.datenschutzexperte.de/blog/datenschutz-im-unternehmen/ videokonferenz-tools-datenschutz-quick-check-einzelner-anbieter.htlm)

Schütte, Transfergesellschaft und Einigungsstelle, in: NZA Heft 5/2013, 249ff.

Schweibert, Beteiligungsrechte der Organe der Betriebsverfassung, in: Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen. Arbeitsrechtliches Handbuch, 5. Aufl., 2016

Ulimann, Buchbesprechung: Naomi Groh, Die Haftung von Einigungsstellenmitgliedern, München 2017, in: MHR 1/2018, S. 28ff.

Weber/Ehrich, Einigungsstelle. Eine systematische Darstellung zur Lösung betriebsverfassungsrechtlicher Probleme, 1999

Wenning-Morgenthaler, Die Einigungsstelle: Leitfaden für die Praxis, 8. Aufl., 2019

Wiese/Kreutz/Oetker/Raab/Weber/Franzen/Gutzeit/Jacobs, Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz (GK-BetrVG), 12. Aufl. 2021

Schlagwortverzeichnis

A

Ablehnung eines Einigungsstellevorsitzenden
Abschluss eines Einigungsstellenverfahrens
Abstimmung
Anfechtung
Anfechtung des Einigungsstellenspruches
Anfechtung wegen Ermessensüberschreitung
Ausschlussfrist

B

Behinderung der Betriebsratsarbeit
Beisitzerzahl
Beratung
Beschlussfassungsphase
Beteiligte an einem Anfechtungsverfahren
Betriebliche Altersversorgung
Betriebsratskontrollen

D

Druckmittel der Betriebsratsbeisitzer
Druckmöglichkeiten der Arbeitgeberseite

E

Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
Einsetzung einer Einigungsstelle
Entgeltabrechnungssystem
Ermessensentscheidung
Ermessensspielraum
Ermessensüberschreitung
Erneute Beratung
Ersatzmitglieder

G

Gerichtliche Überprüfung
Getrennte Beratungen

H

Haftung
Haftungsrisiken der Einigungsstellenmitglieder
Honorar

I

Information der Belegschaft

K

Kompromissbereitschaft
Kompromisslinie
Koppelungsgeschäfte
Kosten der Einigungsstelle
Kündigung

M

Marathonsitzung
Matchcodes

N

Nachwirkung

P

Pendeldiplomatie
Positivkatalog
Positivprinzip
Protokoll
Protokollierung

R

Rechtsfehler

S

Sachverständige
Shared Service Center
Sitzungsablauf
Sitzungsunterbrechung
Sozialplan
- Ausgleichfunktion
- Entschädigungsfunktion
- Steuerungsfunktion
- Überbrückungsfunktion
Sozialplanprivileg
Spruch
Strategien der Vorsitzenden

U

Überprüfung auf Rechtsfehler
Überprüfung des Einigungsstellenspruches
Überwachung der Einhaltung der getroffenen Regelungen

V

Verfahrensbevollmächtigte
Verfahrensgrundsätze
Vergütung der Beisitzer
Vergütung des Vorsitzenden
Verhandlungsphase
Verhandlungsstil
Vertagung
Vertreter der Betriebsparteien

Z

Zugriffsberechtigungen
Zuständigkeit der Einigungsstelle
Zwischenvereinbarung

Dieses Dokument wurde von der forba Partnerschaft herausgegeben. Es stellt einen Auszug aus einer forba-Veröffentlichung dar und soll einen Überblick über die Veröffentlichung vermitteln.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte direkt an forba:

forba Partnerschaft
Dominicusstraße 3
10823 Berlin

Tel.: 030 - 78 00 86 - 0
Fax: 030 - 78 00 86 - 19

Web: www.forba.de
E-Mail: forba@forba.de

Diesen Artikel können Sie auch direkt herunterladen unter
http://www.forba.de/veroeffentlichungen/uebergang-in-den-ruhestand.pdf