

## Handbuch für die Einigungsstelle

Handbuch Einigungsstelle

Der erfolgreiche Betriebsrat

Berthold Göritz, Detlef Hase, Matthias Pankau, Dietmar Röhrich, Rudi Rupp, Helmut Teppich

4. Auflage, 2007

Bund Verlag

ISBN 978-3-7663-3746-7



### ■ Beschreibung

Als Instrument der Konfliktlösung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist die Einigungsstelle von zentraler Bedeutung. Dieses Instrument richtig zu nutzen, ist für Betriebsräte jedoch häufig schwierig, weil das Verfahren von der Einigungsstelle gesetzlich kaum geregelt ist.

Das Handbuch ist eine wichtige Hilfe, wenn es darum geht, seine Ziele in der Einigungsstelle durchzusetzen. Es baut Vorbehalte ab, die es besonders dann gibt, wenn Betriebsräte mit der Einigungsstelle noch nicht sehr vertraut sind. Die Autoren – langjährig erfahren als externe Beisitzer in Einigungsstellenverfahren - vermitteln das Wissen, das man für die erfolgreiche Nutzung der Einigungsstelle braucht. Das bedeutet auch: Der sachgerechte Umgang mit der Einigungsstelle dient als Mittel, um Arbeitnehmerinteressen durchzusetzen. Alle wichtigen rechtlichen Fragen beantwortet das Buch in einer auch für Nichtjuristen verständlichen Sprache.

Die neue Auflage berücksichtigt die zwischenzeitlich ergangene Rechtsprechung zur Einigungsstelle. Die einzelnen Regelungsbereiche der erzwingbaren Mitbestimmung wurden ebenfalls grundlegend überarbeitet. Checklisten für die Anrufung, Besetzung und Vorbereitung der Einigungsstelle sowie für die Verhandlungsführung in der Einigungsstelle vervollständigen das Handbuch.

## ■ Inhaltsverzeichnis

---

### Abkürzungsverzeichnis

#### 1. Einleitung

- 1.1 "Da hätten wir in die Einigungsstelle gehen können" - Einige typische einigungsstellenfähige Konfliktfälle
- 1.2 Die Einigungsstelle - kein Allheilmittel, aber nützliches Instrument zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen
- 1.3 Wie funktioniert eine Einigungsstelle? Der normale Ablauf eines Einigungsstellenverfahrens
- 1.4 Zielsetzung und Aufbau des Handbuchs

#### 2. Arten von Einigungsstellenverfahren

- 2.1 Erzwingbare Einigungsstellen
  - 2.1.1 Einigungsstellen zur Wahrung der Organisationsrechte des Betriebsrats
  - 2.1.2 Einigungsstellen zur Berechtigung von Arbeitnehmerbeschwerden
  - 2.1.3 Einigungsstellen zu sozialen Angelegenheiten
  - 2.1.4 Einigungsstellen zur Gestaltung der Arbeitsorganisation
  - 2.1.5 Einigungsstellen zu personellen Angelegenheiten
  - 2.1.6 Einigungsstellen zu den Informationsrechten des Wirtschaftsausschusses
  - 2.1.7 Einigungsstellen zu Interessenausgleich und Sozialplan
  - 2.1.8 Weitere erzwingbare Einigungsstellen
- 2.2 Freiwillige Einigungsstellen
- 2.3 Sonderformen
  - Tarifliche Schlichtungsstelle
  - Ständige Einigungsstelle?

#### 3. Soll der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen?

- 3.1 "Fürchtet Euch nicht!"
- 3.2 Wichtige Vorüberlegungen vor Anrufung der Einigungsstelle

#### 4. Die Einigungsstelle wird angerufen

- 4.1 Voraussetzungen für die Anrufung der Einigungsstelle
  - 4.1.1 Die Zuständigkeit der Einigungsstelle
  - 4.1.2 Das "Scheitern" der Verhandlungen
- 4.2 Der Betriebsrat ruft die Einigungsstelle an - Was ist zu tun?
  - 4.2.1 Auswahl des Vorsitzenden
  - 4.2.2 Festlegung der Zahl und der Personen der Beisitzer
- 4.3 Der Arbeitgeber ruft die Einigungsstelle an - Auf was ist zu achten?
- 4.4 Die Ausnahme: Einsetzung der Einigungsstelle im arbeitsgerichtlichen Verfahren
  - 4.4.1 Die Prüfung der offensichtlichen Unzuständigkeit
  - 4.4.2 Die Einsetzung des Einigungsstellenvorsitzenden
  - 4.4.3 Die Festsetzung der Zahl der Beisitzer
  - 4.4.4 Die Beschwerde beim Landesarbeitsgericht
- 4.5 Der Arbeitgeber schafft vollendete Tatsachen - Was ist zu tun?

#### 5. Die Einigungsstelle wird vorbereitet

- 5.1 Allgemeine Hinweise
- 5.2 Beschaffung und Verarbeitung von Informationen
- 5.3 Information der Einigungsstellenvorsitzenden
- 5.4 Vorbereitung der Sitzung

#### 6. Die Einigungsstelle tagt

- 6.1 Allgemeine Grundsätze

- 6.1.1 Rechtliche Verfahrensgrundsätze
- 6.1.2 Vorschläge der Beisitzer zum Ablauf des Einigungsstellenverfahrens
- 6.1.3 Hart in der Sache, verbindlich im Ton - zum Verhandlungsstil der Beisitzer
- 6.1.4 Möglichkeiten der Ablehnung eines Einigungsstellen-Vorsitzenden wegen Befangenheit
- 6.2 Die Eröffnungsphase
  - 6.2.1 Beschlussfähigkeit
  - 6.2.2 Teilnahme weiterer Personen
  - 6.2.3 Festlegung eines Zeitrahmens
  - 6.2.4 Klärung der Honorarfrage
  - 6.2.5 Protokollführer
  - 6.2.6 Vollmachten zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung
  - 6.2.7 Feststellung der Zuständigkeit
- 6.3 Die Verhandlungsphase
  - 6.3.1 Ermittlung der Streitpunkte
  - 6.3.2 Die Suche nach einem Kompromiss
  - 6.3.3 Sitzungsunterbrechungen und Vertagungen
  - 6.3.4 Einvernehmliche Einigung
- 6.4 Beschlussfassungsphase
  - 6.4.1 Erste Abstimmungsrunde
  - 6.4.2 Erneute Beratung
  - 6.4.3 Zweite Abstimmungsrunde
  - 6.4.4 Abschließende Formalitäten

## **7. Der Einigungsstellenanspruch wird überprüft**

- 7.1 Anfechtung wegen Ermessensüberschreitung
- 7.2 Überprüfung auf Rechtsfehler
- 7.3 Folgen einer gerichtlichen Überprüfung
- 7.4 Soll der Betriebsrat die gerichtliche Überprüfung des Spruches einleiten?
- 7.5 Der Betriebsrat will anfechten - Was ist zu tun?

## **8. Die Ergebnisse der Einigungsstelle werden umgesetzt**

- 8.1 Information der Belegschaft
- 8.2 Überwachung der Einhaltung der getroffenen Regelungen
- 8.3 Kündigung

## **9. Kosten der Einigungsstelle**

## **10. Die Einigungsstelle als Instrument konsequenter Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen**

- 10.1 Betriebsverfassungsrechtliche Funktion der Einigungsstelle: Beilegung von Interessenkonflikten
- 10.2 Betriebspolitische Funktion der Einigungsstelle
- 10.3 Betriebspolitische Kooperationsmuster und Einigungsstellenverfahren
- 10.4 Zur Häufigkeit von Einigungsstellenverfahren

## **11. Praxisfälle**

- 11.1 Regelungsbereich Schichtarbeit
- 11.2 Regelungsbereich Überstunden/Mehrarbeit
- 11.3 Regelungsbereich Aufstellen von Urlaubsgrundsätzen und eines Urlaubsplans
- 11.4 Regelungsbereich Leistungs- und Verhaltenskontrollen beim Einsatz eines Krankenhausinformationssystems/IT-Rahmenbetriebsvereinbarungen
- 11.5 Regelungsbereich Leistungs- und Verhaltenskontrollen mit Zentralisierung der Lohn- und Gehaltsabrechnung
- 11.6 Regelungsbereich Betriebliche Altersversorgung
- 11.7 Regelungsbereich Festsetzung der Prämienansätze

- 11.8 Regelungsbereich Informationsanspruch des Wirtschaftsausschusses
- 11.9 Regelungsbereich Interessenausgleich und Sozialplan bei Betriebsschließung mit Transfergesellschaft

## **Rechtsprechung zu Einigungsstellenverfahren**

Literaturhinweise

Stichwortverzeichnis

## ■ Einleitung

### 1. Einleitung

#### 1.1 "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 (PCs) 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 PCs 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 9 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 Auftragsituation 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(innen). 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 Zustandekommen praktikabler Regelungen für konkrete betriebliche Probleme. Deshalb hat der Gesetzgeber für die Beilegung solcher Konflikte die Einigungsstelle vorgesehen.

### **1.2 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.

### **1.3 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. Kap. 2) 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 (§ 98 Abs. 1 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 - unter Umständen 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, rechtlichen 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.

## **1.4 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 2 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 3 werden notwendige Vorüberlegungen angestellt, ob der Betriebsrat überhaupt die Einigungsstelle anrufen soll.

Im Kapitel 4 werden Voraussetzungen und Verfahren der Anrufung der Einigungsstelle beschrieben, strategische Überlegungen zur Auswahl der Person des Vorsitzenden und zur Zahl und den Personen der Beisitzer des Betriebsrats angestellt und Hinweise gegeben, worauf zu achten ist, wenn der Arbeitgeber die Einigungsstelle anruft.

Kapitel 5 gibt Hinweise zur Vorbereitung der Einigungsstelle.

Im Kapitel 6 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 7 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 8 schließlich werden Überlegungen angestellt, wie die Einigungsstellenergebnisse umgesetzt werden können.

Im Kapitel 9 wird die Frage der Kosten der Einigungsstelle behandelt.

Kapitel 10 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 11 werden neun beispielhafte Praxisfälle über Einigungsstellen zu den wesentlichsten Regelungsbereichen geschildert.

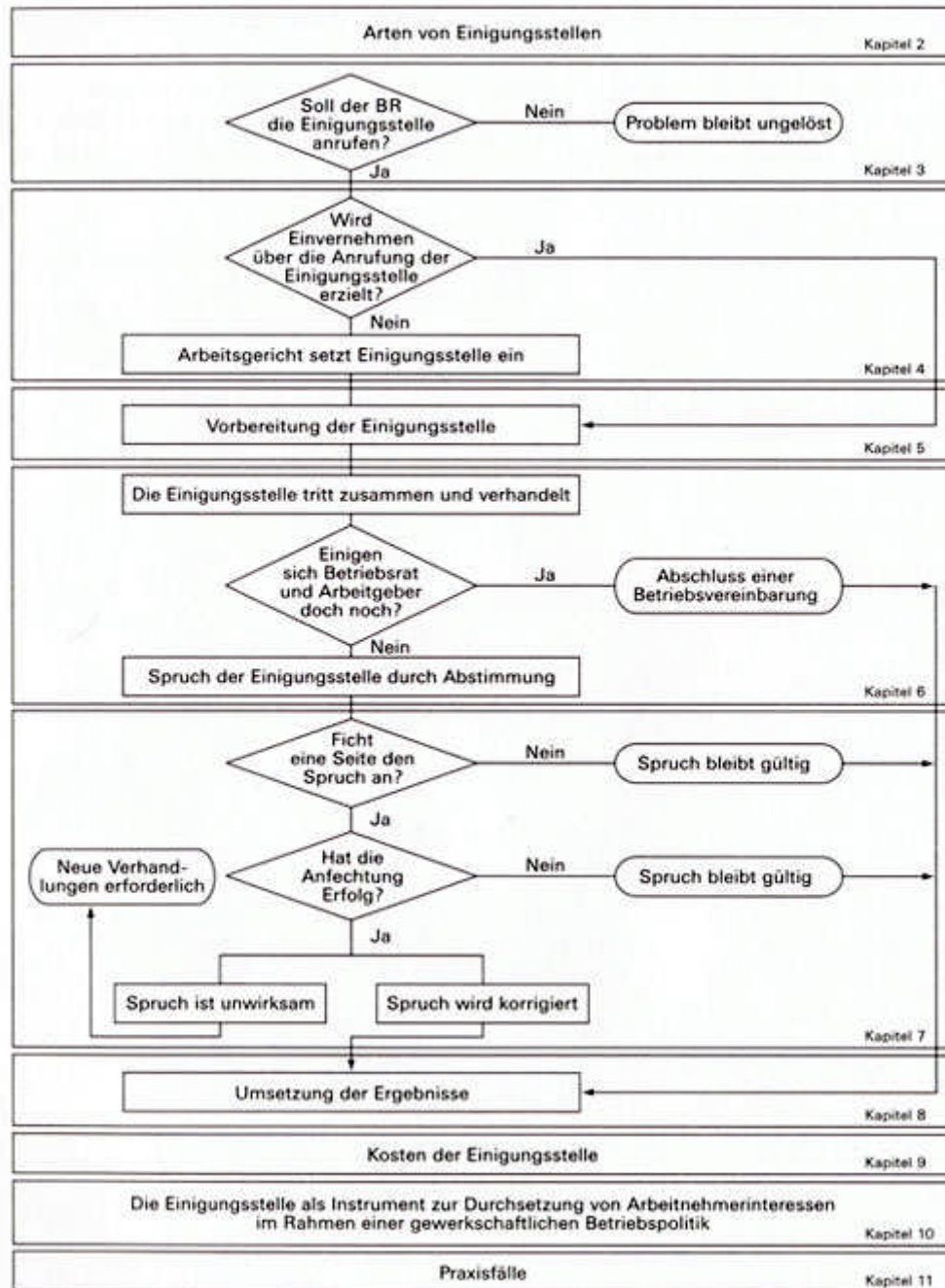
Im Anhang sind wichtige Beschlüsse der Arbeitsgerichte - vor allem des BAG - dokumentiert.

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 20 verdeutlicht nochmals den Aufbau dieses Handbuchs.

**Übersicht 1**  
**Aufbau des Handbuchs**



## Leseprobe

---

### **4.2 Der Betriebsrat ruft die Einigungsstelle an – Was ist zu tun?**

Abgesehen von Ausnahmefällen ( § 38 Abs. 2 Satz 4 BetrVG) ist die Anrufung der Einigungsstelle an keine Frist gebunden.

Hat sich der Betriebsrat entschieden, die Einigungsstelle anzurufen, dann muss er einen formalen Beschluss fassen, der folgende Punkte beinhalten sollte:

- a) die Erklärung, dass die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat als gescheitert angesehen werden,
- b) die Erklärung, dass der Betriebsrat die Einigungsstelle anruft,
- c) die Rechtsgrundlage, auf die der Betriebsrat sich stützt (z. B. BetrVG, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag),
- d) einen Vorschlag für die Person des Vorsitzenden der Einigungsstelle,
- e) einen Vorschlag für die Anzahl der Beisitzer jeder Seite,
- f) eine Frist, bis zu der die Zustimmung des Arbeitgebers zu den Vorschlägen des Betriebsrats zur Bildung der Einigungsstelle erwartet wird, sowie die Ankündigung, dass andernfalls beim Arbeitsgericht die Einsetzung der Einigungsstelle beantragt wird.

Der Beschluss ist dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Gleichzeitig mit dem Beschluss zur Anrufung der Einigungsstelle sollte der Betriebsrat auch den vorbeugenden Beschluss fassen, den Rechtsschutzsekretär oder einen Rechtsanwalt mit einem eventuellen arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zur Bestellung des Vorsitzenden und zur Festsetzung der Zahl der Beisitzer zu beauftragen.

#### *4.2.1 Auswahl des Vorsitzenden*

Die Person des Vorsitzenden spielt die entscheidende Rolle in der Einigungsstelle. Dies liegt an der herausgehobenen Funktion des Vorsitzenden. Ihm ob liegt die Sitzungsleitung, und - was viel bedeutsamer ist - er hat im Falle eines Spruches die ausschlaggebende Stimme. Allerdings sind die Vorsitzenden grundsätzlich bemüht, doch noch eine Einigung zwischen den beiden Parteien zu erreichen. Ob dies gelingt, hängt vor allem davon ab, inwieweit der Vorsitzende in der Lage ist,

- die oft sehr betriebspezifischen Probleme schnell zu erkennen und zu beurteilen,
- die Gesprächs- und Verhandlungsbereitschaft zwischen den beiden Parteien zu fördern,
- durch eigene Alternativvorschläge in dem Konflikt zu vermitteln,
- strittige Punkte in Kompromissen zusammenzuführen.

Da das Einigungsstellenverfahren als Konfliktlösungsorgan gedacht ist, wird an die Person des Vorsitzenden nach § 76 Abs. 2 BetrVG der Anspruch auf Unparteilichkeit gestellt (vgl. Anhang, Ziff. IV A).

Sie soll gewährleisten, dass im Einigungsstellenverfahren die Interessen bei der Seiten berücksichtigt werden und dass die gefundene Lösung möglichst für beide Seiten akzeptabel ist. Aus diesem Grund scheiden betriebsinterne Personen als Vorsitzende grundsätzlich aus, da sie die geforderte Unparteilichkeit nicht gewährleisten.

Obwohl an die Qualifikation für die Funktion eines Vorsitzenden keine gesetzlichen Bedingungen gestellt werden, hat sich in der Praxis die Besetzung dieser Funktion mit Arbeitsrichtern aller Instanzen durchgesetzt.

Arbeitsrichter bieten zumindest von ihrer beruflichen Praxis her die Gewähr, mit den juristischen Aspekten von betrieblichen Konflikten durch die tägliche Arbeitsgerichtspraxis vertraut zu sein. Da bei der Durchführung einer Einigungsstelle das Ergebnis auch immer in einem Spruch enden kann (vgl. Abschn. 6.4), sind beide Betriebsparteien i. d. R. daran inte-

ressiert, dass für den Fall eines Spruches die juristischen Kenntnisse des Vorsitzenden so fundiert sind, dass Rechts- und Verfahrensfehler möglichst vermieden werden, damit die Wahrscheinlichkeit gering bleibt, den Spruch erfolgreich anzufechten.

Allerdings sollten sich die Betriebsräte überlegen, ob sie nicht für Einigungsstellenverfahren, in denen Spezialkenntnisse (z.B. EDV- oder Wirtschaftskenntnisse) wichtig sind, entsprechende Fachleute als Vorsitzende vorschlagen, die auch arbeitsrechtliche Kenntnisse besitzen. Wenn sich eine gerichtliche Auseinandersetzung über die Person des Vorsitzenden nicht abzeichnet, kann der Betriebsrat u.U. einen Nichtarbeitsrichter als Vorsitzenden durchsetzen. Wird allerdings ein arbeitsgerichtliches Einsetzungsverfahren notwendig, dann sollte sich der Betriebsrat bei seiner Gewerkschaft oder seinem Rechtsanwalt über die jeweiligen Gepflogenheiten der Kammer bei der Einsetzung von Vorsitzenden informieren (vgl. Anhang Ziff. IV B) und notfalls doch einen Arbeitsrichter als Vorsitzenden vorschlagen.

An der Frage, inwieweit die von einer Seite als Vorsitzender vorgeschlagene Person unparteiisch ist und damit das Vertrauen beider Seiten genießt, entzündet sich manchmal ein Konflikt zwischen den Betriebsparteien. Jede Seite versucht, einen Vorsitzenden in die Einigungsstelle zu bekommen, der sich im Abstimmungsfall mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit den eigenen Positionen anschließt. In der Praxis hat dies dazu geführt, dass sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände die Tätigkeit von Einigungsstellenvorsitzenden beobachten und die aus ihrer Sicht geeigneten Personen empfehlen. Die gegenseitige Präsentation "verbandsempfohlener" Kandidaten für den Einigungsstellenvorsitz führt deshalb manchmal zur Ablehnung durch die Gegenseite wegen mangelndem Vertrauen in die Unparteilichkeit. Das tatsächliche Argument der "Parteilichkeit" wird selten [weil juristisch kaum fassbar] offen auf den Tisch gelegt. Kommt es zu keiner Einigung über die Person des Vorsitzenden, dann entscheidet das Arbeitsgericht auf Antrag einer Seite im Beschlussverfahren (vgl. Abschn. 4.4.2). Der Regelfall ist allerdings die einvernehmliche Bestellung des Vorsitzenden durch die streitenden Parteien.

Bevor der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber einen Vorsitzenden vorschlägt, sollte er unbedingt mit der in Aussicht genommenen Person sprechen, ihr die Situation kurz schildern und ihr Einverständnis einholen. Ohne ausdrückliche Einverständniserklärung kann es nämlich passieren, dass die vorgeschlagene Person

- sich zwar grundsätzlich zur Übernahme des Vorsitzes bereit erklärt, aber vorläufig keine Zeit hat,
- die Übernahme des Vorsitzes von der einvernehmlichen Bestellung durch beide Seiten abhängig macht,
- die Übernahme des Vorsitzes ablehnt.

Ohne vorherige Zustimmung der in Aussicht genommenen Person ist es deshalb nicht sinnvoll, diese als Vorsitzenden zu benennen.

Diese Erfahrung musste auch ein Arbeitgeber machen. Dieser wollte wegen Termindrucks eine auf ein Jahr befristete zweite Schicht in der Werkstatt einführen. Er konnte sich aber mit dem Betriebsrat nicht einigen, da dieser die Notwendigkeit dieser Maßnahme nicht einsah. Daraufhin erklärte der Arbeitgeber das Scheitern der Verhandlungen und forderte den Betriebsrat auf, der Einigungsstelle unter Vorsitz des Landesarbeitsgerichtspräsidenten und zwei Beisitzern jeder Seite zuzustimmen. Der Betriebsrat erkundigte sich bei dem Landesarbeitsgerichtspräsidenten, ob er denn zur Übernahme des Vorsitzes bereit sei. Dieser war nicht zuvor vom Arbeitgeber gefragt worden und stand auch nicht zur Verfügung. So konnte der Betriebsrat dem Arbeitgeber mitteilen, dass die für den Vorsitz vorgeschlagene Person "leider" nicht zur Verfügung stehe, und er konnte stattdessen einen eigenen Einigungsstellenvorsitzenden vorschlagen, der auch vom Landesarbeitsgerichtspräsidenten als "sehr gut geeignete Person" beurteilt worden war. Da sich der Arbeitgeber unter Zeitdruck befand und auch der "Empfehlung" des Landesarbeitsgerichtspräsidenten nichts entgegenzusetzen konnte, stimmte er dem Vorschlag des Betriebsrats zu. Die Einigungsstelle unter Vorsitz dieser Person einigte sich zwar auf die befristete Einführung der zweiten Schicht, zugleich konnte jedoch eine bezahlte Arbeitszeitverkürzung für beide Schichten in der Werkstatt von jeweils 25 Minuten für den vereinbarten Zeitraum durchgesetzt werden.

Neben der Hinzuziehung der Gewerkschaft bei der Auswahl des Vorsitzenden sollte der Betriebsrat sich auch selber bemühen, Informationen über geeignete Vorsitzende aus anderen Quellen einzuholen. Als Auskunftspersonen kommen vor allem Betriebsräte anderer Unternehmen in Frage, wenn sie mit der in Aussicht genommenen Person bereits Erfahrungen in einer Einigungsstelle zu einem ähnlichen Regelungsgegenstand gemacht haben. Auch die Rechtssekretäre des DGB, Sachverständige und Rechtsanwälte kennen die in ihrem Arbeitsgerichtsgebiet tätigen Richter, so dass auch von dort Einschätzungen über empfohlene Richter oder neue Vorschläge erfragt werden können.

Verfügt der Betriebsrat über mehrere Namen möglicher Vorsitzender, die Betriebsratspositionen gegenüber offen sind, so sollte er bei der Auswahl auf folgende Punkte achten:

- Erfahrungen anderer Betriebsräte mit der in Aussicht genommenen Person: Kollegen anderer Betriebe sagen meist sehr direkt und deutlich, was sie an der Arbeit des Vorsitzenden in ihrer Einigungsstelle gut bzw. nicht gut fanden, so dass man eine Vorstellung bekommt, mit wem man es zu tun haben wird.
- Erfahrungen der in Aussicht genommenen Person mit dem Regelungsgegenstand: Die vorgeschlagene Person sollte Kenntnisse bezüglich des Regelungsgegenstandes haben. Sie sind notwendig, um z. B. Besonderheiten der Materie bewerten und die Positionen der Parteien einschätzen zu können. Vorsitzende, die diese Kenntnisse nicht haben, können aus Unsicherheit geneigt sein, Scheinlösungen durchzusetzen, die den eigentlichen Konflikt nicht lösen oder die von den Betriebsparteien unterschiedlich interpretiert werden können. Damit ist letztlich keiner Seite gedient, denn neue Konflikte sind damit in aller Regel vorprogrammiert.
- Generelle Einigungsstellenerfahrung der in Aussicht genommenen Person: Je größer die Erfahrungen der in Aussicht genommenen Person mit der Durchführung von Einigungsstellenverfahren ist, desto souveräner wird sie in der Einigungsstelle agieren. Dies kommt in der Regel der Betriebsratsseite zugute, da erfahrene Vorsitzende
  - leichter dem Druck der Arbeitgeberseite standzuhalten vermögen,
  - besser den richtigen Zeitpunkt erkennen, ab dem nur noch getrennte Verhandlungen weiterführen,
  - eher in der Lage sind, die Parteien zu Kompromissen zu bewegen,
  - eher bereit sind, auch einmal mit einem Spruch die Einigungsstelle zu beschließen, wenn keine Einigung zwischen den Betriebsparteien möglich erscheint.

Nachdem der Betriebsrat einen geeigneten Vorsitzenden für das angestrebte Einigungsstellenverfahren gefunden hat, kann sich das Problem stellen, die aus gewählte Person auch durchzusetzen.

Grundsätzlich sind für den Betriebsrat zwei unterschiedliche taktische Vorgehensweisen möglich:

1. Der Betriebsrat schlägt dem Arbeitgeber die ausgewählte Person für den Vorsitz der Einigungsstelle vor und beantragt im Falle der Ablehnung durch den Arbeitgeber die Einsetzung dieser Person durch das Arbeitsgericht.
2. Der Betriebsrat schlägt dem Arbeitgeber mehrere (zwei oder drei) Personen für den Vorsitz in der Einigungsstelle vor und beantragt im Fall der Ablehnung aller Vorschläge durch den Arbeitgeber die Einsetzung einer dieser Personen durch das Arbeitsgericht.

Die zweite Alternative kommt für den Betriebsrat natürlich nur in Betracht, wenn mehrere in etwa gleich akzeptable Personen zur Verfügung stehen. Ist dies der Fall, dann erschwert diese Vorgehensweise dem Arbeitgeber doch erheblich die Ablehnung aller vorgeschlagenen Personen und erleichtert dem Betriebsrat gegebenenfalls die gerichtliche Durchsetzung einer der vorgeschlagenen Personen. Der Vorteil dieser Vorgehensweise besteht somit darin, dass die Wahrscheinlichkeit, einen der vorgeschlagenen Vorsitzenden zu erhalten, recht groß ist. Der Nachteil ist, dass dem Arbeitgeber eine beschränkte Auswahl zugestanden wird und der "Wunsch kandidat" des Betriebsrats u.U. nicht durchkommt. Wählt der Betriebsrat diese Vorgehensweise, dann empfiehlt es sich, dies auch den in Aussicht genommenen Personen vorher mitzuteilen. Sonst kann es passieren, dass diese ihre gegebene Zusage wieder zurückziehen, wenn sie erfahren, dass sie nur eine von mehreren in Frage kommenden Personen sind.

Die erste Alternative sollte der Betriebsrat dann wählen, wenn ihm bekannt ist, dass die zuständige Kammer des Arbeitsgerichtes die von einer Seite vorgeschlagene Person für den Vorsitz der Einigungsstelle nur bei begründeten Einwänden ablehnt (vgl. Anhang, Ziff. IV. A und B) oder aber, wenn keine weiteren für den Betriebsrat akzeptablen Personen zur Verfügung stehen. Da es im Falle der Ablehnung der vorgeschlagenen Person(en) entscheidend auf das Verhalten des entsprechenden Kammervorsitzenden ankommt, ist es für den Betriebsrat unbedingt erforderlich, sich bei seiner Gewerkschaft oder seinem Rechtsanwalt über die jeweiligen Gepflogenheiten der Kammer bei der Einsetzung von Vorsitzenden zu informieren (vgl. Anhang, Ziff. IV. C).

Der Vorsitzende einer Einigungsstelle kann im laufenden Einigungsstellenverfahren abgelöst werden, wenn sich beide Parteien einvernehmlich darauf einigen. Lehnt nur eine der beiden Parteien den Vorsitzenden im laufenden Einigungsstellenverfahren wegen Befangenheit ab, dann entscheidet über einen solchen Antrag das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren (vgl. Abschn. 6.1.4). Die Ablösung eines Vorsitzenden im laufenden Einigungsstellenverfahren stellt praktisch die absolute Ausnahme dar und kommt auch nur bei länger dauern dem Einigungsstellenverfahren in Frage.

#### *4.2.2 Festlegung der Zahl und der Personen der Beisitzer*

Das BetrVG lässt die Zahl der Beisitzer ausdrücklich offen. Es schreibt lediglich vor, dass beide Betriebsparteien die gleiche Anzahl von Beisitzern in die Einigungsstelle entsenden (§ 76 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).

Aus unseren Erfahrungen zeigt sich, dass sich die Betriebsparteien im Wesentlichen auf je zwei bis vier Beisitzer einigen. In besonderen Situationen werden auch mehr als vier Beisitzer je Seite vereinbart.

In der Rechtsprechung wird zunehmend die Auffassung vertreten, eine Regelbesetzung von je zwei Beisitzern sei ausreichend (vgl. Abschn. 4.4.3). Dies entspricht in vielen Fällen nicht den Erfordernissen der Praxis. Der Betriebsrat sollte sich darauf nicht ohne Not einlassen,

sondern die zu fordernde Zahl der Beisitzer von folgenden Gesichtspunkten abhängig machen:

- Schwierigkeitsgrad des Regelungsgegenstandes:  
Die Zahl der Beisitzer sollte sich an den zur Lösung des Problems erforderlichen Kenntnissen orientieren. Aus der Sicht des Betriebsrats hat sich eine Besetzung mit mindestens drei Beisitzern auf jeder Seite bewährt. Neben betriebsinternem Sachverstand werden hier in aller Regel auch juristischer und sonstiger fachlicher Rat benötigt. Die Beisitzer des Betriebsrats sollten sich daher möglichst aus mindestens einem Betriebsratsmitglied, einem Gewerkschaftssekretär und einem weiteren Experten (Rechtsanwalt oder Fachmann für EDV, Ökonomie, Arbeitswissenschaft o. Ä.) zusammensetzen.
- Räumliche und personelle Auswirkungen des Regelungsgegenstandes:  
Die Anzahl der betriebsinternen Beisitzer sollte sich vor allem an der Zahl der betroffenen Arbeitnehmergruppen, Abteilungen und Betriebe orientieren. Je verschiedener die Auswirkungen eines Regelungsgegenstandes auf einzelne Arbeitnehmergruppen, Abteilungen und Betriebe sind, desto wichtiger ist es für den Betriebsrat, mit entsprechendem betriebsinternem Sachverstand in der Einigungsstelle vertreten zu sein.

An die Person eines Beisitzers werden keine gesetzlichen Anforderungen gestellt. Die Auswahl liegt einzig und allein bei den Betriebsparteien. Die vom Betriebsrat ausgewählten Beisitzer sind Personen seines Vertrauens. Der Arbeitgeber hat keine Möglichkeit, auf die personelle Besetzung der Beisitzer des Betriebsrats Einfluss zu nehmen. Der Betriebsrat kann sowohl betriebsinterne als auch -externe Personen als Beisitzer benennen (vgl. Anhang Ziff I. A und B).

Als betriebsinterne Beisitzer des Betriebsrats kommen in erster Linie Betriebsratsmitglieder, gegebenenfalls auch gewerkschaftliche Vertrauensleute in Betracht. Sie sollten so ausgewählt werden, dass sie

- über die für den Regelungsgegenstand notwendigen betrieblichen Detailkenntnisse verfügen sowie
- die Auswirkungen des Regelungsgegenstandes auf die betroffenen Arbeitnehmer in der Einigungsstelle deutlich darstellen können.

Geht es in einer Einigungsstelle um eine Regelung für den gesamten Betrieb, so wird in aller Regel der Betriebsratsvorsitzende als betriebsinterner Beisitzer fungieren. Betrifft die angestrebte Regelung z.B. jedoch nur eine bestimmte Abteilung, dann empfiehlt es sich - sofern möglich -, ein Betriebsratsmitglied aus dieser Abteilung zu benennen.

### **Fallbeispiel**

So war es z. B. in einer Einigungsstelle über die Veränderung der Pausenregelung in der Abteilung Gießerei eines Betriebes für den Betriebsrat nützlich, als betriebsinternen Beisitzer ein Betriebsratsmitglied aus der Gießerei benannt zu haben. Dessen Kenntnisse der konkreten Betriebsabläufe und der bisherigen Praxis der Pausenregelung in der Gießerei war es vor allem zu verdanken, dass bestimmte Aussagen des Arbeitgebers als unzutreffend zurückgewiesen und die von den Beschäftigten gewünschte Beibehaltung der bisherigen Pausenregelung per Spruch der Einigungsstelle gegen die Arbeitgeberseite durchgesetzt werden konnte.

Den betriebsinternen Mitgliedern der Einigungsstelle dürfen durch ihre Mitgliedschaft in der Einigungsstelle keine Nachteile bzw. Vorteile entstehen (§ 78 BetrVG). Es darf ihnen kein Lohnausfall entstehen, und sie dürfen als Folge ihrer Einigungsstellentätigkeit nicht versetzt oder bei der Zuteilung besonderer Zuwendungen begünstigt werden. Da Einigungsstellen häufig länger als die betriebsübliche Arbeitszeit tagen, muss die darüber hinausgehende Zeit mit den entsprechenden Überstunden- bzw. Mehrarbeitszuschlägen vom Arbeitgeber bezahlt werden. Eine zusätzliche Honorierung der Einigungsstellentätigkeit betriebsinterner Beisitzer ist unzulässig (vgl. § 76a Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

Bei der Auswahl betriebsexterner Beisitzer sollte der Betriebsrat auf folgende Punkte achten:

- **Fachkenntnisse bezüglich des Regelungsgegenstandes:**  
Die vorgeschlagenen Personen sollten unbedingt hohe Sachkompetenz auf dem strittigen Gebiet haben. Dies ist notwendig, um in der Diskussion den Fachleuten der Arbeitgeberseite inhaltlich argumentativ entgegenzutreten zu können. Um den Vorsitzenden von der Position des Betriebsrats zu überzeugen, ist es erforderlich, qualifizierte Alternativen zu den Vorstellungen des Arbeitgebers zu entwickeln, die für den Vorsitzenden verständlich und realisierbar sind.
- **Rechtskenntnisse:**  
Wegen der hohen Bedeutung der rechtlichen Situation für den Ausgang des Einigungsverfahrens sind fundierte Rechtskenntnisse unabdingbar. Deshalb wird der Betriebsrat sich im Regelfall durch einen Rechtssekretär oder einen Rechtsanwalt in der Einigungsstelle unterstützen lassen.
- **Verständnis für die Betriebsratsarbeit:**  
Ohne ein Verständnis für die Betriebsratsarbeit werden externe Beisitzer die Bedeutung bestimmter Positionen des Betriebsrats und der in der Einigungsstelle anzustrebenden Regelungen oft nicht richtig einschätzen können.
- **Einigungsstellenerfahrung:**  
Umfangreiche Einigungsstellenerfahrung ist wichtig, um dem Drohpotential des Arbeitgebers (vgl. Abschn. 6.3.2.2) standhalten und die Strategien des Vorsitzenden (vgl. Abschn. 6.3.2.1) durchschauen und richtig einschätzen zu können. Unerfahrene Einigungsstellenbeisitzer lassen sich sehr viel leichter "ins Bockshorn jagen". Deshalb ist es besonders wichtig, dass zumindest einer der Beisitzer über umfangreiche Erfahrungen verfügt.
- **Erfahrungen der Gewerkschaft mit den in Aussicht genommenen Personen:**  
Ähnlich wie bei den Einigungsstellenvorsitzenden kennen die Gewerkschaften eine Reihe von Fachleuten, an denen sie nicht nur die hohe Qualifikation, sondern auch deren Einsatz für die Interessen der Beschäftigten schätzen. Da diese Fachleute u. U. in vielen Betrieben schon für Betriebsräte tätig waren, liegen häufig Erfahrungen bei der Gewerkschaft vor, die der Betriebsrat abfragen sollte.
- **Erfahrungen anderer Betriebsräte mit den in Aussicht genommenen Personen:**  
Kollegen anderer Betriebe sagen meist sehr direkt und deutlich, was sie an der Arbeit ihrer externen Beisitzer in ihrer Einigungsstelle gut bzw. nicht gut fanden. Wichtig ist z.B. die Frage, inwieweit die in Aussicht genommenen Personen sich in die Problematik tatsächlich eingearbeitet, an der Vorbereitung der Einigungsstelle mitgearbeitet (vgl. Abschn. 5.4] und die Absichten des Betriebsrats unterstützt haben (z.B. durch eigene Argumente). Wichtig ist auch, dass sich die externen Beisitzer an die getroffenen Absprachen halten. Alleingänge in der Einigungsstelle, z. B. durch Absprachen mit dem Vorsitzenden oder der Gegenseite ohne Abstimmung mit den anderen Beisitzern des Betriebsrats, können nicht akzeptiert werden.

Die zu benennenden externen Betriebsratsbeisitzer sollten in enger Abstimmung mit der Gewerkschaft und/oder dem Rechtsanwalt ausgewählt werden.

Die Hinzuziehung externer Beisitzer hat den Vorteil, dass diese

- nicht in den festgefahrenen Argumentationslinien der gescheiterten Verhandlungen denken,
- nicht betriebsblind sind,
- nicht Gefahr laufen, durch bestimmte Vorschläge in der Einigungsstelle ihr "Gesicht zu verlieren",
- in anderen Einigungsstellen zu ähnlichen Themen schon Lösungswege diskutiert und teilweise auch geregelt haben,
- in der Regel keine persönlichen Vorbehalte gegen die Beisitzer der Gegenseite haben,
- in keinem Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen und deshalb notfalls härter auftreten können.

Arbeitsrechtlich qualifizierte Anwälte oder Rechtsekretäre der Gewerkschaft sollten für die juristischen Fragen in einer Einigungsstelle eingesetzt werden. Ihnen sollte das betriebliche Umfeld bekannt sein, damit die Diskussionen in der Einigungsstelle auch bei den juristischen Fragen eng an der betrieblichen Realität bleiben. In manchen Fällen (z. B. Datenschutzfragen, spezielle EDV-Systeme, spezielle wirtschaftliche Probleme) kann es sinnvoll werden, einen Anwalt als Beisitzer zu benennen, der über die für diese Fragestellungen notwendigen juristischen Spezialkenntnisse verfügt. Ein guter, engagierter Arbeitsrechtler nutzt nämlich in einer Einigungsstelle wenig, wenn er die spezielle Rechtslage und Rechtsprechung zur strittigen Materie nicht sehr genau kennt. Anschriften und Adressen von solchen spezialisierten Anwälten sind z.B. bei den Gewerkschaften oder den DGB-Rechtsstellen zu erfahren.

Je nach Regelungsgegenstand kann es sinnvoll sein, Fachleute ganz unterschiedlicher Disziplinen (z.B. EDV-Experten, Wirtschaftsexperten, Ergonomiefachleute usw.) als Beisitzer zu benennen. Soweit bereits ein Sachverständiger gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG oder Berater gemäß § 111 S. 2 BetrVG im Vorfeld der Einigungsstelle tätig war, ist es in aller Regel sinnvoll, diesen auch als Beisitzer in die Einigungsstelle zu nehmen. Seine spezielle Sachkenntnis kann wesentlich zum Erfolg der Einigungsstelle beitragen, da er gegenüber den Fachleuten der Arbeitgeberseite auf betriebsspezifischem Niveau argumentieren kann (vgl. Praxisfälle in den Abschn. 11.2, 11.4, 11.5, 11.6 und 11.8). Adressen und Anschriften geeigneter Sachverständiger sind bei den Gewerkschaften, u. U. auch bei Anwälten oder Kollegen aus anderen Betriebsräten zu erfahren.

Bei Problembereichen zur betrieblichen Umsetzung von Tarifverträgen und bei der Regelung gewerkschaftspolitisch brisanter Fragen (z. B. Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung, Samstags-/Sonntagsarbeit) muss auf alle Fälle auch ein erfahrener Gewerkschaftsvertreter als Beisitzer des Betriebsrats in die Einigungsstelle.

Grundsätzlich sollte der Betriebsrat bei der Auswahl seiner Beisitzer darauf achten, dass diese sich auch ausreichend Zeit zur Einarbeitung in die spezielle betriebliche Situation und den speziellen Streitpunkt sowie für die gemeinsame Vorbereitung mit dem Betriebsrat nehmen (vgl. Kap. 5).

Hat der Betriebsrat beschlossen, einen oder mehrere externe Beisitzer zu benennen, so sollte er dies dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Dabei reicht es aus, wenn dies nach Klärung des Einigungsstellenvorsitzes und der Beisitzerzahl geschieht, damit die Festlegung der Beisitzerzahl nicht unnötig durch eine Kostendiskussion belastet wird. Außerdem sollte der Betriebsrat eine Honorarvereinbarung mit den externen Beisitzern treffen, die dem Arbeitgeber ebenfalls mitzuteilen ist (vgl. den Musterbrief). Zwar ist dies im Grunde nicht erforderlich, da der neue § 76a Abs. 3 BetrVG eindeutig die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für die Vergütung der externen Beisitzer enthält. Da die in § 76a Abs. 4 BetrVG erwähnte Rechtsverordnung zur Vergütungsregelung noch nicht vorliegt, sollte der Betriebsrat zum Schutz der externen Beisitzer zur Zeit auf eine Honorarvereinbarung nicht verzichten.

## Muster eines Schreibens an den Arbeitgeber zur Erklärung des Scheiterns von Verhandlungen und Anrufung der Einigungsstelle

EINSCHREIBEN (mit Rückschein)

An die

Geschäftsleitung

...  
...  
...

Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Einsatz des Datenkassensystems

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Betriebsrat hat sich bemüht, mit Ihnen in der o.g. Angelegenheit zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu kommen.

Er ist zu dem Schluss gekommen, dass die innerbetrieblichen Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind und eine Einigung nicht erzielt werden kann. Aus diesem Grund hat der Betriebsrat in seiner Sitzung am ... beschlossen:

1. Die Verhandlungen zu o.g. Angelegenheit sind gescheitert.
2. Bei der Angelegenheit handelt es sich um einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.
3. Die Angelegenheit soll durch eine Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG entschieden werden.
4. Als Vorsitzenden für die Einigungsstelle schlagen wir Frau ..... (Richterin am Arbeitsgericht...) vor.
5. Für die Zahl der Beisitzer schlagen wir je Partei 3 Beisitzer vor.

Sollte der Betriebsrat innerhalb von 7 Tagen keine Stellungnahme zu seinen Vorschlägen zur Person der Vorsitzenden und der Zahl der Beisitzer erhalten, wird der Betriebsrat durch Antrag an das Arbeitsgericht die Vorsitzende bestellen und die Beisitzerzahl festlegen lassen.

Mit freundlichen Grüßen

Der Betriebsrat

Der Betriebsrat ist grundsätzlich in der Benennung seiner Beisitzer frei. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um betriebsinterne oder -externe Beisitzer handelt. Ein Streit um die Zahl der Beisitzer insgesamt wird von Arbeitgebern manchmal dazu genutzt, eine Diskussion über die Zahl der externen Beisitzer des Betriebsrats zu führen. Die Vermischung der Frage "Anzahl der Beisitzer" mit der Frage "Anzahl der externen Beisitzer auf Betriebsratsseite" dient dem Ziel, die Beisitzerseite des Betriebsrats zu schwächen, indem externe Fachleute aus der Einigungsstelle möglichst herausgehalten werden sollen. In der Praxis machen Arbeitgeber ihre Zustimmung zur vom Betriebsrat vorgeschlagenen Zahl der Beisitzer oft davon abhängig, dass auch über die Zusammensetzung der Beisitzer des Betriebsrats - d.h. über die Anzahl externer Beisitzer - Einverständnis erzielt wird. Der Betriebsrat braucht sich auf die Diskussion »interne oder externe Beisitzer« mit dem Arbeitgeber nicht einzulassen. Er sollte die Zusammensetzung seiner Beisitzer allein nach Zweckmäßigkeit und Erforderlichkeit entscheiden (vgl. Anhang B, Ziff. I. E u. F). Im arbeitsgerichtlichen Einsetzungsverfahren kann der Arbeitgeber die Erforderlichkeit der vom Betriebsrat vorgeschlagenen Zahl der Beisitzer nur aus sachlichen Gründen bestreiten. Die Verringerung der Beisitzerzahl aus finanziellen Gründen wegen der Kostenpflichtigkeit der externen Beisitzer des Betriebsrats ist vom Arbeitsgericht im Einsetzungsverfahren nicht zu entscheiden.

## **Muster eines Schreibens an den Arbeitgeber zur Information über die Benennung von externen Beisitzern**

An die  
Geschäftsleitung

...  
...

Datum

Einigungsstelle "Datenkassen"

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Betriebsrat hat am ... folgenden Beschluss gefasst:  
Der Betriebsrat bestimmt für die Einigungsstelle "Datenkassen"

1. Frau ... (Gewerkschaftssekretärin ver.di)
2. Herrn... (EDV-Sachverständiger)

als externe Beisitzer des Betriebsrats. Als Honorar werden jeweils 7/10 der Honorarforderung des Vorsitzenden (zzgl. Mehrwertsteuer) sowie eventuell anfallende Reisekosten zur Vorbereitung und Durchführung von Einigungsstellensitzungen vereinbart.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat

Jede Seite ist berechtigt, ihre Beisitzer jederzeit aus der Einigungsstelle abzubrufen und durch andere Beisitzer zu ersetzen. Dieser Fall ist in der Praxis allerdings äußerst selten. Um den Fortgang des Einigungsstellenverfahrens nicht zu behindern, sollten Beisitzer nur ausgewechselt werden, wenn die neuen Beisitzer über alle Informationen aus der Einigungsstelle verfügen. Dies wird am ehesten dadurch gewährleistet, wenn die neuen Beisitzer bereits als Ersatzmitglieder (vgl. Abschn. 6.2.2) an der Einigungsstelle teilgenommen haben.

## ■ Literaturverzeichnis

- **Bauer, J.-H./Diller, M.:** Der Befangenheitsantrag gegen den Einigungsstellenvorsitzenden - Eine ungenutzte taktische Waffe? -, in: Der Betrieb, Heft 3 v. 19.1.1996, S. 137-142
- **Bischoff, H.-L.:** Die Einigungsstelle im Betriebsverfassungsgericht. Zuständigkeit - Verfahren - Kosten - Haftung, Berlin 1975
- **Bösche, B./Grimberg, H.:** Schnelle Entscheidung durch dauernde Einigungsstelle, in: Arbeitsrecht im Betrieb 6/1992, S. 302-304
- **Fiebig, A.:** Grundprobleme der Arbeit betrieblicher Einigungsstellen, in: Der Betrieb, Heft 25 v. 23.6.1995, S. 1278-1281
- **Fischer, U.:** Einigungsstellenvorsitz - Quasi richterliche oder Mediationstätigkeit sui generis?, in: Der Betrieb 4/2000, S. 217-221
- **Gaul, B.:** Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans, in: Der Betrieb 27-28/2004, S. 1498-1504
- **Göritz, B./Hase, D./Krehnke, A./Rupp, R.:** Interessenausgleich und Sozialplan. Analyse und Handlungsempfehlungen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund-Verlag Frankfurt/M. 2005
- **Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.):** Schwerpunkt »Die Einigungsstelle - Gewerkschaftliche Erfahrungen« in: Das Mitbestimmungsgespräch 8/9, 1981
- **Hase, D./Neumann-Cosel, R./Rupp, R.:** Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan. Handlungsanleitung bei Umstrukturierung von Unternehmen und Betrieb, 4. Aufl., Bund-Verlag Frankfurt/M. 2004
- **Kamfhausen, H.:** Pauschalierung oder Stundensatzvergütung für außerbetriebliche Beisitzer in Einigungsstellen, in: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, Heft 2/1990, S. 55-63
- **Knuth, M./Büttner, R./Schank, G.:** Zustandekommen und Analyse von Betriebsvereinbarungen und praktischen Erfahrungen mit Einigungsstellen, 1. Band, Forschungsbericht 107 Humanisierung des Arbeitslebens, hrsg. v. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Saarbrücken 1983
- **Laßmann, N./Rupp, R.:** Einigungsstelle. Handlungshilfe für Betriebsräte, AiB-Stichworte, Bund-Verlag Frankfurt/M. 2005
- **Löwisch, M.:** Die gesetzliche Regelung der Einigungsstellenkosten (§ 76a BetrVG n.F), in: Der Betrieb, Heft 4 v. 27.1.1989, S. 223-224
- **Neumann-Cosel, R./Rupp, R.:** Handbuch Wirtschaftsausschuss. Handlungsmöglichkeiten für eine aktive Informationspolitik, 6. Aufl., Bund-Verlag Frankfurt/M. 2006
- **Pünnel, L./Isenhardt, U.:** Die Einigungsstelle des BetrVG 1972, 4., Neubearb. Auflage, Neuwied und Darmstadt 1997
- **Oechsler, W. A./Schönfeld, Th.:** Die Bedeutung von Einigungsstellen im Rahmen der Betriebsverfassung - Empirische Analyse der Wirkungsweise und Funktionsfähigkeit von Einigungsstellenverfahren. Teil II: Ergebnisse empirischer Untersuchungen, Bamberger Betriebswirtschaftliche Beiträge Nr. 44/1985, DBW-Depot-Nr. 86-4-5, Bamberg 1985
- **Oechsler, W. A./Schönfeld, Th.:** Die Einigungsstelle als Konfliktlösungsmechanismus. Eine Analyse der Wirkungsweise und Funktionsfähigkeit, Schriften zur Personalwirtschaft, Neuwied/Frankfurt 1989

- **Schönfeld, Th.:** Das Verfahren der Einigungsstelle. Eine Analyse der Verfahrenshandhabung aus juristischer Sicht, Pfaffenweiler 1988
- **Schönfelder, Th.:** Die Person des Einigungsstellenvorsitzenden, in: Der Betrieb, Heft 39 v. 30.9.1988, S. 1996-2002
- **Willemsen, H.J./Hohenstatt, Kl.-St./Schweibert, U./Seiht, Chr.:** Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen. Arbeitsrechtliches Handbuch, 2. Aufl. Verlag C.H. Beck, München 2003
- **Weber, U./Ehrich, Chr.:** Einigungsstelle. Eine systematische Darstellung zur Lösung betriebsverfassungsrechtlicher Probleme, Verlag C.H. Beck, München 1999

## ■ Schlagwortverzeichnis

### A

Ablehnung eines Einigungsstellenvorsitzenden  
Abschluss eines Einigungsstellenverfahrens  
Abstimmung  
Anfechtung  
Anfechtung des Spruches  
Anfechtung wegen Ermessensüberschreitung  
Ausschlussfrist

### B

Behinderung der Betriebsratsarbeit  
Beisitzerzahl  
Beratung  
Beschlussfassungsphase  
Beteiligte an einem Anfechtungsverfahren  
Betriebliche Altersversorgung  
BR-Kontrollen

### 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

Honorar

### I

Information der Belegschaft

### J

Jahresabschluss

### K

Kompromissbereitschaft  
Kompromisslinie  
Koppelungsgeschäfte  
Kosten der Einigungsstelle  
Kosten einer Einigungsstelle  
Kündigung

### L

Leistungs- und Verhaltenskontrollen  
Lohngestaltung

### M

Marathonsitzung  
Matchcodes

### N

Nachwirkung

### P

Pendeldiplomatie  
Positivkatalog  
Positivprinzip  
Protokoll  
Protokollierung

### R

Rechtsfehler

### S

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

### U

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

### V

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

### Z

Zugriffsberechtigungen  
Zuständigkeit der Einigungsstelle  
Zwischenvereinbarung  
Zwischenvereinbarungen

---

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](http://www.forba.de)

E-Mail: [forba@forba.de](mailto:forba@forba.de)

Diesen Artikel können Sie auch direkt herunterladen unter  
[www.forba.de/veroeffentlichungen/handbuch-einigungsstelle.pdf](http://www.forba.de/veroeffentlichungen/handbuch-einigungsstelle.pdf)