

Die Einigungsstelle

Nr. 15 der Reihe Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute

Nikolai Laßmann und Rudi Rupp

Juni 2020, 91 Seiten

ProduktNr. 46430-88265

Publisher: IG Metall Vorstand, FP Betriebspolitik



■ Beschreibung

Die Autoren:

Nikolai Laßmann, Ass. jur. und Diplom-Kaufmann (FH)

Rudi Rupp, Diplombetriebswirt, Diplomhandelslehrer und Dr. rer. Pol.; Mitbegründer der forba

Die Autoren sind oder waren Partner der forba.

■ Vorwort

Arbeitsplätze sichern, soziale Arbeitsbedingungen schaffen und eigene betriebspolitische Gestaltungsziele erarbeiten und durchsetzen - das sind Aufgaben, die Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall in ihrer täglichen Arbeit leisten. Das ist nicht einfach, denn bei unternehmerischen Entscheidungen sieht das Betriebsverfassungsgesetz nur in einem eng begrenzten Bereich gleichberechtigte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats vor. Umso wichtiger ist es, alle vorhandenen Möglichkeiten zu kennen. Dazu gehört die Einigungsstelle. Richtig genutzt kann sie dazu beitragen, die Interessen der Beschäftigten neben den wirtschaftlichen Anforderungen des Unternehmens zur Geltung zu bringen. Einen Interessenkonflikt in die Einigungsstelle zu tragen, erfordert Konfliktbereitschaft und Konfliktfähigkeit des Betriebsrats. Deshalb muss dieser mögliche Weg bereits vor den Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite im Betriebsratsgremium »angedacht« und beraten sein. Betriebsräte können die Einigungsstelle nicht nur als Reaktion auf Aktivitäten des Arbeitgebers einschalten, sondern sie können selber aktiv werden. Die vorliegende Broschüre geht auch darauf ein und informiert über viele rechtliche Fragen und Vorgehensweisen.

Eine gut funktionierende Mitbestimmung ist die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Interessenpolitik. Betriebliche Mitbestimmung wird aber erst durch die Beteiligung der Beschäftigten lebendig, insbesondere vor dem Hintergrund immer komplexer werdender Arbeitswelten in zunehmend globalisierten Unternehmen. Ergebnisse von Verhandlungen sind stärker legitimiert, wenn Belegschaften einbezogen werden oder erfolgreich Konflikte um die Durchsetzung einer Regelung geführt wurden. In einigen Betrieben organisieren Betriebsräte und Vertrauensleute regelmäßige Rückmelde-Schleifen mit der Belegschaft, um die Praxis-tauglichkeit von Betriebsvereinbarungen zu überprüfen und diese eventuell anzupassen. Die IG Metall verfügt inzwischen über einen guten Instrumente-Kasten mit Beispielen erfolgreicher Beteiligung.

Unsere Leitlinie ist, das Arbeitsleben der Beschäftigten sicher, gerecht und selbstbestimmt zu gestalten. Wir nehmen Arbeitgeber und Politik in die Verantwortung.

Auf Vertrauensleute und Betriebsräte kommen zunehmend neue Herausforderungen und zusätzliche Aufgaben zu. Viele Branchen stehen vor einer grundlegenden Transformation. Damit ist die Energie- und Mobilitätswende ebenso gemeint, wie die Globalisierung von Wertschöpfungsketten und die Digitalisierung von Arbeitswelt und Gesellschaft. Die tägliche Betriebsratsarbeit bietet vielfältige Handlungsoptionen. Unsere Durchsetzungskraft steigt, wenn wir die Beschäftigten informieren und aktiv in unsere Arbeit einbeziehen. Betriebsräte und Vertrauensleute sind Profis für Mitbestimmung und Gute Arbeit. Dafür benötigen sie ein solides Grundwissen zu den Handlungsmöglichkeiten und rechtlichen Rahmenbedingungen. Hierzu steht ein breit gefächertes Qualifizierungsangebot der IG Metall zur Verfügung.

Frankfurt am Main, Juni 2020
Christiane Benner
Zweite Vorsitzende der IG Metall

Diese Broschüren können über die Geschäftsstellen oder für Funktionär/innen der IG Metall direkt im Extranet unter **www.extranet.igmetall.de** > **Service** > **Shop** bestellt werden.

■ Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Abkürzungsverzeichnis

Literaturverzeichnis

1. Vorbemerkungen

2. Funktion und Rechtsnatur der Einigungsstelle

3. Errichtung der erzwingbaren Einigungsstelle

- I. Wann kann die Einigungsstelle angerufen werden
- II. Soll der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen?
- III. Worauf sollte der Betriebsrat achten?

4. Arten von Einigungsverfahren

- I. Erzwingbare Einigungsstellen
- II. Tarifliche Schlichtungsstellen
- III. Freiwillige Einigungsverfahren
- IV. Ständige Einigungsstellen

5. Zusammensetzung der Einigungsstelle

- I. Einigungsstellenvorsitz
- II. Beisitzer
- III. Betriebsinterne Beisitzer
- IV. Betriebsexterne Beisitzer
- V. Verfahrensbevollmächtigte

6. Vorbereitung der Einigungsstelle

- I. Allgemeine Hinweise
- II. Beschaffung und Auswertung von Informationen
- III. Information des Einigungsstellenvorsitzenden
- IV. Vorbereitung der Sitzung

7. Durchführung der Einigungsstelle

- I. Allgemeine Verfahrensgrundsätze
- II. Allgemeines zum Verhandlungsstil der Beisitzer
- III. Verlauf einer Einigungsstelle
- IV. Eröffnungsphase
- V. Feststellung der Beschlussfähigkeit
- VI. Teilnahme weiterer Personen
- VII. Festlegung des Zeitrahmens
- VIII. Klärung der Honorarfrage
- IX. Protokollführung
- X. Abschlussvollmacht

- XI. Feststellung der Zuständigkeit
- XII. Verhandlungsphase
- XIII. Ermittlung des Streitstandes
- XIV. Kompromissuche
- XV. Druckmöglichkeiten der Arbeitgeberseite
- XVI. Druckmöglichkeiten der Betriebsratsbeisitzer
- XVII. Sitzungsunterbrechungen und Vertagungen
- XVIII. Einigung
- XIX. Beschlussfassungsphase
- XX. Erste Abstimmungsrunde
- XXI. Erneute Beratung
- XXII. Zweite Abstimmungsrunde
- XXIII. Abschließende Formalitäten

8. Überprüfung des Einigungsstellenspruchs

- I. Anfechtung wegen Ermessensüberschreitung
- II. Anfechtung wegen Rechtsfehlern
- III. Soll der Betriebsrat die gerichtliche Überprüfung des Spruchs einleiten?
- IV. Der Betriebsrat will den Spruch anfechten – Was ist zu tun?

9. Umsetzung der Einigungsergebnisse

- I. Informationen der Belegschaft
- II. Überwachung der Einhaltung der getroffenen Regelungen
- III. Kündigung

10. Kosten der Einigungsstelle

- I. Sachliche Kosten
- II. Kosten für die Mitglieder der Einigungsstelle

11. Fazit

12. Checklisten

- I. Checkliste: Soll der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen?
- II. Checkliste: Die Einigungsstelle soll vom Betriebsrat angerufen werden
- III. Checkliste: Vorbereitung der Einigungsstelle
- IV. Checkliste: Umsetzung der Einigungsergebnisse

13. Musterschreiben

- I. Musterschreiben an den Arbeitgeber zur Erklärung des Scheiterns von Verhandlungen und Anrufung der Einigungsstelle (Beispiel)
- II. Musterschreiben: Information der Belegschaft über Regelungsstreitigkeit und Funktion der Einigungsstelle

Stichwortverzeichnis

Wichtiger Hinweis

■ Leseprobe

IV. Arten von Einigungsstellenverfahren

In allen Fällen, in denen die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig werden kann, handelt es sich um erzwingbare Einigungsstellenverfahren. Bis auf eine Ausnahme (Interessenausgleich gemäß § 111 BetrVG) ersetzt in diesen Fällen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Nach § 76 Abs. 8 BetrVG kann durch Tarifvertrag bestimmt werden, dass eine »tarifliche Schlichtungsstelle« anstatt der Einigungsstelle gebildet wird. Darüber hinaus wird die Einigungsstelle als »freiwilliges Einigungsstellenverfahren« gemäß § 76 Abs. 6 BetrVG nur auf Antrag bzw. im Einverständnis beider Seiten tätig. Im Folgenden werden die genannten Arten von Einigungsstellenverfahren näher dargestellt.

1. Erzwingbare Einigungsstellen

Auf Antrag einer In der betrieblichen Praxis sind die erzwingbaren Einigungsstellenverfahren von I Betriebsparteie entscheidender Bedeutung. Bei erzwingbaren Einigungsstellenverfahren handelt es sich um solche, in denen die Einigungsstelle auf Antrag einer Betriebspartei tätig wird (§ 76 Abs. 5 BetrVG). Die Regelungsgegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung sind dadurch gekennzeichnet, dass im Betriebsverfassungsgesetz

der folgende Hinweis steht:

»Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat«.

In den meisten Fällen können sowohl der Betriebsrat als auch der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen.

In der Praxis kommt den erzwingbaren Einigungsstellen in sozialen Angelegenheiten (§ 87 Abs. 1 BetrVG) die größte Bedeutung zu (vgl. Göritz u.a., 2017, S.164ff.).

Die nachfolgende Übersicht benennt die jeweiligen Vorschriften zu den erzwingbaren Einigungsstellenverfahren und zeigt, wer jeweils zum Anrufen der Einigungsstelle berechtigt ist.

Nr.	Regelungsgegenstand	Anrufen kann AG	Anrufen kann BR/GBR/KBR
A) Verfahren zur Wahrung der Organisationsrechte des BR			
1	Der AG hält die betriebliche Notwendigkeit bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme von BR-Mitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für nicht ausreichend berücksichtigt (§ 37 Abs. 6 Satz 4 und 5, Abs. 7 Satz 3 BetrVG)	X	–
2	Der AG hält den Beschluss des BR über die Freistellung seiner Mitglieder von der beruflichen Tätigkeit für sachlich unbegründet (§ 38 Abs. 2 Sätze 5-7 BetrVG)	X	–
3	Zwischen AG und BR kommt eine Einigung über Ort und Zeit der Sprechstunde des BR während der Arbeitszeit nicht zustande (§ 39 Abs. 1 Sätze 2 und 3 BetrVG)	X	–

4	Zwischen AG und GBR kommt eine Einigung über die Mitgliederzahl im GBR nicht zustande (§ 47 Abs. 6 BetrVG)	X	– GBR
5	Zwischen Konzernleitung und dem KBR kommt eine Einigung über die Mitgliederzahl im KBR nicht zustande (§55 Abs. 5 i.V.m. § 47 Abs. 6 BetrVG)	X	– KBR
6	Nach Ansicht des AG sind bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt (§ 65 Abs. 1 i.V.m. § 37 BetrVG)	X	–
7	Zwischen AG und BR kommt eine Einigung über Ort und Zeit der Sprechstunde der Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht zustande (§ 69 Satz 2 i.V.m. § 39 Abs. 1 BetrVG)	X	X
8	Zwischen AG und GBR kommt eine Einigung über die Mitgliederzahl der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht zustande (§ 72 Abs. 6 BetrVG)	X	X

Nr.	Regelungsgegenstand	Anrufen kann AG	Anrufen kann BR/ GBR/KBR
B) Verfahren zur Berechtigung von Arbeitnehmerbeschwerden			
9	Zwischen AG und BR bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung einer Beschwerde eines Arbeitnehmers (§ 85 BetrVG)		X
C) Verfahren in sozialen Angelegenheiten			
10	Zwischen AG und BR kommt es zu keiner Einigung über die Regelung einer der in § 87 Abs. 1 BetrVG aufgezählten mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten (§ 87 Abs. 2 BetrVG)	X	X
D) Verfahren zur Gestaltung der Arbeitsorganisation			
11	Der BR kann sich mit seiner Forderung nach angemessenen Maßnahmen zur Abwendung, zur Milderung oder zum Ausgleich von gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen offensichtlich widersprechenden Belastungen von Arbeitnehmern gegenüber dem AG nicht durchsetzen (15 91 Abs. 2 BetrVG)	X	X
E) Verfahren zu personellen Angelegenheiten			

12	Zwischen AG und BR kommt eine Einigung über den Inhalt der Personalfragebögen nicht zustande (§ 94 Abs. 1 BetrVG)	X	X
13	Zwischen AG und BR kommt eine Einigung über die persönlichen Angaben in den schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein im Betrieb verwendet werden und über die allgemeinen Beurteilungsgrundsätze nicht zustande (§ 94 Abs. 2 BetrVG)	X	X
14	In Betrieben mit 500 oder weniger Arbeitnehmern stimmt der BR nicht den vom AG aufgestellten Auswahlrichtlinien zu (§ 95 Abs. 1 BetrVG)	X	–
15	In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kommt eine Einigung über die vom AG oder BR vorgeschlagenen Auswahlrichtlinien nicht zustande (§ 95 Abs. 2 BetrVG)	X	X

Nr.	Regelungsgegenstand	Anrufen kann AG	Anrufen kann BR/GBR/KBR
16	Zwischen AG und BR kommt eine Einigung über die Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung zur Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die die von Veränderungen ihrer Arbeitsplätze betroffenen Arbeitnehmer benötigen, um auch zukünftig den Arbeitsplatzanforderungen zu genügen, nicht zustande (§ 97 Abs. 2 BetrVG)	X	X
17	Zwischen AG und BR kommt eine Einigung über die Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung oder der vom BR für betriebliche und außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen vorgeschlagene Arbeitnehmer nicht zustande (§ 98 Abs. 4 BetrVG)	X	X
F) Verfahren zu den Informationsrechten des Wirtschaftsausschusses			
18	AG und BR können sich nicht darüber einigen, ob eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens entgegen dem Verlangen des WA nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt ist (§ 109 BetrVG)	X	X
G) Verfahren zu Interessenausgleich und Sozialplan			
19	Zwischen AG und BR kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande (§ 112 Abs. 2 und 4 BetrVG)	X	X

Abkürzungen:

AG = Arbeitgeber, BR = Betriebsrat, WA = Wirtschaftsausschuss, i.V.m. = in Verbindung mit
Quelle: Göritz u.a., 2007, S.24 ff.

Bezüglich der im erzwingbaren Einigungsstellenverfahren behandelten Fragestellung ist zu beachten, dass in diesem Rahmen auch oft nicht mitbestimmungspflichtige Sachverhalte mitbehandelt und dann im Wege einvernehmlicher Kompromisslösungen geregelt werden. Diese »Kompensationsgeschäfte« oder »Koppelungsgeschäfte« liegen jedoch außerhalb der eigentlichen Zuständigkeit der Einigungsstelle und können deshalb nicht mit Hilfe der Stimme des/der Einigungsstellenvorsitzenden per Spruch durchgesetzt werden. Hierdurch würde ansonsten ein Anfechtungsgrund geschaffen (siehe auch Kapitel VIII.). Ob die Betriebsvereinbarung letztlich entsprechende «freiwillige» Regelungen enthält, hängt wesentlich vom Verhandlungsgeschick der Betriebsratsseite ab.

Es wird auch davon beeinflusst, ob der Einigungsstellenvorsitzende für solche Vorschläge offen ist und im Interesse einer gütlichen Einigung der Betriebsparteien versucht, eine rechtliche Eingrenzung des Verhandlungsspielraums durch «vorschnelle» Abgrenzung der Zuständigkeit der Einigungsstelle auf lediglich solche Fragen, die der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen, zu vermeiden. Bei «harten» Konflikten versuchen speziell die Arbeitgeber, die Zuständigkeitsfrage vorab zu klären, um bestimmte Vorstellungen der Betriebsratsseite von vornherein auszugrenzen.

■ Stichwortverzeichnis

A

Abschlussvollmacht
 Abstimmung
 Abstimmungsprozedur
 Abstimmungsrunde
 Allgemeine Verfahrensgrundsätze
 Anrufen der Einigungsstelle
 Arbeitnehmerinteressen
 Arbeitsgruppe
 Arbeitsrichter
 Arten von Einigungsstellen
 - freiwillige Einigungsstellen
 - ständige Einigungsstellen
 - tarifliche Schlichtungsstellen
 Ausschlussfrist
 Auswahl der betriebsexternen Beisitzer

B

Befangenheit des Einigungsstellenvorsitzenden
 Begründung des Einigungsstellenspruchs
 Beisitzer
 Beschlussfähigkeit
 Beschlussfassungsphase
 Beschlussverfahren
 Beschwerdemöglichkeit
 Betriebsexterne Beisitzer
 Betriebsinterne Beisitzer

C

Checklisten

D

Drohen mit der Einigungsstelle
 Druckmöglichkeiten
 - der Arbeitgeberseite
 - der Betriebsratsbeisitzer
 Durchführung der Einigungsstelle
 - Abstimmungsrunde
 - allgemeine Verfahrensgrundsätze
 - Beschlussfähigkeit
 - Beschlussfassungsphase
 - Druckmöglichkeiten
 - einvernehmliche

Einigung

- Honorarfrage
 - Kompromissuche
 - Strategien
 - Streitstand
 - Verhandlungsphase
 - Verhandlungsstil
 - Verlauf einer Einigungsstelle

E

Einhaltung der getroffenen Regelungen
 Einigungsstellenvorsitz
 Einstweilige Verfügung
 Einvernehmliche Einigung
 Erfolgsaussichten
 Ermessensüberschreitung
 Eröffnungsphase
 Erzwingbare Einigungsstellen

F

Freiwillige Einigungsstellenverfahren

H

Honoraranspruch der externen Beisitzer
 Honorarfrage

I

Information

K

Kompensationsgeschäfte
 Kompromisslinie
 Kompromisslösungen
 Kompromissuche
 Konfliktbereitschaft
 Konfliktfähigkeit
 Koppelungsgeschäfte
 Kosten
 Kosten der Einigungsstelle
 - Mitglieder der Einigungsstelle
 - sachliche Kosten
 Kündigung

M

Marathonsitzungen

Musteranschreiben
 Musterschreiben

P

Paketlösungen
 Pendeldiplomatie
 Protokollführung

R

Rechtsfehler
 Regelbesetzung
 Rollen- und Aufgabenverteilung

S

Sachliche Kosten
 Sachverständige
 Schriftform
 Sitzungen
 Sitzungsunterbrechung
 Spezialkenntnisse
 Spruch der Einigungsstelle
 Ständige Einigungsstelle
 Strategien

T

Tarifliche Schlichtungsstelle
 Tarifpolitische Bezüge
 Teilanfechtung

U

Überprüfung des Einigungsstellenspruchs
 - gerichtliche Überprüfung
 Überwachung
 Umsetzung der Einigungsstellenergebnisse
 - Information der Belegschaft
 - Kündigung
 - Überwachung der Einhaltung der getroffenen Regelungen
 Unterlagen

V

Verfahrensbeteiligte
 Verfahrensbevollmächtigte
 Verfahrensgrundsätze
 Vergütungsmodelle
 Verhandlungsführung
 Verhandlungsphase
 Verhandlungsstil

Verlauf einer Einigungs-
stelle
Verschwiegenheitspflicht
Vertagung
Vorbereitung der Ein-
igungsstelle
- Einigungsstellenvorsit-
zender
- Information
-Vorbereitung der Sitzung
Vorbereitung der Sitzung

Vorgehensweise des Be-
triebsrats

W
Wirtschaftsausschuss

Z
Zusammensetzung der
Einigungsstelle
- Beisitzer
- betriebsexterne Beisit-
zer

- Verfahrensbevollmäch-
tigte
Zuständigkeit der
Einigungsstelle
Zuständigkeit des Ge-
samtbetriebsrats
Zweckmäßigkeitkon-
trolle
Zwischenberatung

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
<https://www.forba.de/downloads/veroeffentlichungen/handlungshilfe-interessenausgleich.pdf>