

# Das Einigungsstellenverfahren

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bietet zur Klärung von Streitigkeiten im Bereich der Mitbestimmung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber die Möglichkeit, eine Einigungsstelle einzuberufen.

Es gibt sowohl ein erzwingbares Einigungsverfahren als auch ein freiwilliges. Beim erzwingbaren Einigungsverfahren ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Es kommt unter anderem in Betracht bei Streitigkeiten über

- die in § 87 Abs. 2 aufgezählten Fälle der sozialen Mitbestimmung; z.B. Arbeitszeitregelungen Redaktion oder Beschwerdestelle nach dem allgemeinen Gleichheitsgesetz (DJV-Datenbank Juri 11633, ArbG Frankfurt/Main 21 BV 690/06); Mitbestimmung bei einer Gehaltsstruktur eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers: Der Arbeitgeber vereinbarte jahrelang die Geltung des BAT per Arbeitsvertrag. Ab einem bestimmten Zeitpunkt ging er dazu über, mit neu eingestellten Arbeitnehmern lediglich die Zahlung von 80 Prozent des BAT-Gehalts zu vereinbaren. Sonstige (wie vermögenswirksame) Leistungen oder Urlaubsgeld enthielten diese Arbeitsverträge nicht mehr. Das BAG entschied, durch diese Veränderung sei das Lohngefüge zwischen den Arbeitnehmern verschoben worden. Der relative Abstand der jeweiligen Gesamtvergütungen habe deutlich zugenommen. Der Arbeitgeber habe also einseitig die Gehaltsstruktur verändert, für die er die Zustimmung des Betriebsrats oder den positiven Spruch der Einigungsstelle hätte einholen müssen. Dem Arbeitgeber wurde aufgegeben, bis zu einer Einigung mit dem Betriebsrat oder bis zum Spruch der Einigungsstelle den Abschluss der neuen Arbeitsverträge zu unterlassen (DJV-Datenbank Juri 11602, BAG 1 ABR 4/05).

Die Einführung und Anwendung eines Redaktionssystems unterliegt im Regelfall auch der Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6, da die Systeme speichern, wann sich wer wo einloggt. Diese Informationen werden meist in einem elektronischen Logbuch als Protokolle geführt (DJV-Datenbank Juri 10163, ArbG Wiesbaden 7 BVGa 3/95). Auch die Vorschriften des Arbeits-

schutzgesetzes über Gefährdungsbeurteilungen sind ein Mitbestimmungsfall i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, z.B. untersuchen zu lassen, ob die Bildschirmarbeit die Mitarbeiter physisch oder psychisch überfordert (DJV-Datenbank Juri 11572, BAG 1 ABR 13/03).

- Fassung und Inhalt der Personalfragebogen und Formulararbeitsverträge (§ 94 BetrVG);
- Richtlinien über Einstellung, Versetzung, Umgruppierung, Kündigung (§ 95 BetrVG);
- Fragen der Berufsbildung (§ 98 BetrVG);
- die Erstellung des Sozialplans bei Betriebsänderungen (§ 112 BetrVG);
- die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, § 37 Abs. 6 und 7;
- die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, § 38 Abs. 2.

Beim erzwingbaren Einigungsstellenverfahren wird die Einigungsstelle grundsätzlich schon auf Antrag einer Seite tätig.

Außerhalb der im Betriebsverfassungsgesetz genannten Fälle eines erzwingbaren Einigungsverfahrens kann die Einigungsstelle nur in einem freiwilligen Einigungsverfahren eingeschaltet werden, zum Beispiel um einen Interessenausgleich bei einer Betriebsänderung zu erzielen. In einem solchen Verfahren bedeutet der Spruch der Einigungsstelle grundsätzlich nur einen Vermittlungsvorschlag – es sei denn, beide Seiten hätten sich dem Spruch der Einigungsstelle im Voraus unterworfen oder sie nähmen ihn nachträglich an.

### **Besetzung**

Die Einigungsstelle ist paritätisch mit Beisitzern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite sowie einem unparteiischen Vorsitzenden besetzt. Der Vorsitzende wird, wenn sich beide Seiten nicht auf eine bestimmte Person einigen können, vom Arbeitsgericht bestellt.

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat über die Anzahl der Beisitzer nicht einigen, entscheidet auch über diese Frage das Arbeitsgericht. Üblich sind zwei bis vier Beisitzer pro Seite. Arbeitgeber und Betriebsrat benennen die jeweiligen Personen allein. Ein Einverständnis der anderen Seite ist nicht erforderlich. Fordert der Betriebsrat vier Beisitzer, handelt es sich häufig um ein Betriebsratsmitglied, einen Arbeitnehmer aus der betroffenen Abteilung, einen Sachverständigen und um einen Gewerkschaftsvertreter. Es macht Sinn, den Sachverständigen als Beisitzer zu installieren und nicht nur als Sachverständigen vor der Einigungsstelle auf-

treten zu lassen, was auch möglich ist. Wenn es zum Spruch der sogenannten Einigungsstelle kommt, entscheidet sie in Abwesenheit der Beteiligten. Wenn der Sachverständige nicht gleichzeitig Beisitzer ist, ist der vom Betriebsrat gewünschte Sachverständige in der entscheidenden Phase, nämlich beim Spruch der Einigungsstelle, nicht mehr beteiligt. So billigte das Arbeitsgericht Rostock dem Betriebsrat für die Einigungsstelle zum Thema Arbeitszeit Redakteure drei Beisitzer zu. Der Betriebsrat hatte vier beantragt (DJV-Datenbank Juri 11564, ArbG Rostock 4 BV3/05). Das LAG Hamburg billigte dem Betriebsrat für die Einigungsstelle Redaktionssystem vier Beisitzer zu, nämlich die Betriebsratsvorsitzende, einen Redakteur, einen EDV-Sachverständigen sowie einen Juristen, da der Arbeitgeber als Beisitzer ebenfalls einen Juristen benannt habe (DJV-Datenbank Juri 10872, LAG Hamburg 4 TaBV 9/98).

Wenn schwierige Rechtsfragen strittig sind, so kann der Betriebsrat seine Interessen vor der Einigungsstelle durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen. Der Betriebsrat entscheidet insoweit nach pflichtgemäßem Ermessen. Dies gilt auch dann, wenn der Betriebsrat bereits einen Juristen als Beisitzer benannt hat (DJV-Datenbank Juri 10235, BAG 7 ABR 25/95).

Durch Betriebsvereinbarung kann auch eine ständige Einigungsstelle errichtet werden. Diese kann sich besonders im Interesse der beschleunigten Beilegung von Meinungsverschiedenheiten empfehlen. Zu bedenken ist allerdings, dass eine Einigungsstelle auf den verschiedensten Fachgebieten zuständig ist, so dass von den Beisitzern und dem Vorsitzenden jeweils unterschiedliches Fachwissen gefordert ist. Je nach Schwierigkeitsgrad des zu behandelnden Themas werden auch bei der einen Einigungsstelle mehr und bei der anderen weniger Beisitzer benötigt. Als Kompromiss kann deshalb überlegt werden, eine ständige Einigungsstelle nur für einen Themenbereich zu vereinbaren, bei dem es häufiger zu Konflikten mit dem Arbeitgeber kommt. Gerade im Bereich der sozialen Angelegenheiten, in dem der Betriebsrat erhebliche Mitbestimmungsbefugnisse besitzt, duldet manchmal eine Entscheidung keinen Aufschub, so dass hier eine ständige Einigungsstelle sinnvoll erscheinen kann. Für andere Fragen muss dann von Fall zu Fall eine Einigungsstelle gebildet werden, die je nach erforderlichem Fachwissen zusammengesetzt wird und nichts mit der ständigen Einigungsstelle zu tun hat.

### **Beschlussfassung**

Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse nach billigem Ermessen. Sie muss dabei aber bestimmte Kriterien und Grundsätze beachten. So müssen beispielsweise die Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer ergehen. Ob die Einigungsstelle ihr Ermessen ausgeübt hat, ist nicht nachprüfbar. Hat sie jedoch ihre gesetzlich umschriebenen Ermessensgrenzen überschritten, so können Arbeitgeber oder Betriebsrat das Arbeitsgericht anrufen, das den Spruch der Einigungsstelle ggf. aufhebt oder den Aufhebungsantrag zurückweist. Auch andere Mängel des Spruches der Einigungs-

stelle (z.B. Verstoß gegen ein Gesetz oder einen Tarifvertrag, mangelnde Zuständigkeit) können ebenfalls gerichtlich geltend gemacht werden.

## **Kosten**

Durch Einfügung des § 76 a BetrVG ist eine Regelung über die Kosten der Einigungsstelle getroffen worden. Danach hat grundsätzlich der Arbeitgeber die Kosten der Einigungsstelle zu tragen, wobei Kosten sowohl für die Tätigkeit des Vorsitzenden als auch für die betriebsfremden Beisitzer anfallen. Die Tätigkeit der betriebsangehörigen Beisitzer einer Einigungsstelle ist unentgeltlich; unabhängig davon, ob sie Mitglieder des Betriebsrates oder Belegschaftsangehörige ohne Amt sind. Sie haben lediglich einen Anspruch auf Freistellung von ihrer Arbeit für die Einigungsstellentätigkeit unter Fortzahlung ihres Gehalts einschließlich Überstundenvergütung.

Was die Höhe der Vergütung für den Vorsitzenden bzw. die betriebsfremden Beisitzer anbelangt, regelt § 76 a Abs. 4 BetrVG, dass der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung durch Rechtsverordnung die Vergütung regeln kann. Eine solche Rechtsverordnung ist jedoch bisher nicht ergangen, so dass es hierfür keine rechtlich bindende Grundlage gibt. Es ist lediglich festgelegt, dass bei der Höhe der Vergütung insbesondere der erforderliche Zeitaufwand, die Schwierigkeit der Streitigkeit sowie ein Verdienstausschlag zu berücksichtigen sind. Außerdem soll die Vergütung der Beisitzer niedriger als die des Vorsitzenden sein. Dabei wurde eine um ein gutes Drittel niedrigere Vergütung für einen Beisitzer als durchaus vernünftig und angemessen angesehen (BAG 20. 2. 1991, 7 ABR 6/90). Üblich sind Tagessätze des Vorsitzenden zwischen 800 bis 1.500 €. Die betriebsfremden Beisitzer erhalten 7/10 der Vergütung des Vorsitzenden.

Da an den Vorsitzenden als „Schlüsselfigur“ des Einigungsstellenverfahrens gewisse Tätigkeitsanforderungen, wie z.B. Verhandlungsgeschick und juristisches Wissen, zu stellen sind, hat sich in der Praxis ergeben, dass in 96 Prozent der Verfahren Berufsrichter, insbesondere Arbeitsrichter diese Funktion übernehmen. Eine Pflicht zur Übernahme dieser Tätigkeit gibt es nicht.

## **Wirkungen der Einigungsstelle**

Das Einigungsstellenverfahren wird entweder durch Einigung oder durch den sog. Spruch beendet.

## **Einigung**

Die Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kann jederzeit erfolgen, auch während des Einigungsstellenverfahrens. Die Betriebsparteien können sogar einen Spruch der Einigungsstelle wieder aufheben durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung. Voraussetzung für die Einigung im Rahmen des Einigungsstellenver-

fahrens ist, dass der Betriebsrat die anwesenden Betriebsratsmitglieder beim Einigungsstellenverfahren zu einer Betriebsvereinbarung ermächtigt hat.

Eine Betriebsvereinbarung ist nur dann wirksam, wenn sie schriftlich abgeschlossen wurde (§ 77 Abs. 2 BetrVG). Die Unterschrift des Vorsitzenden der Einigungsstelle ist nicht erforderlich.

### **Spruch**

Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, nimmt der Vorsitzende nach weiteren Beratungen an der erneuten Beschlussfassung teil (§ 76 Abs. 3 BetrVG).

Dieser sogenannte Spruch der Einigungsstelle hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. Wirksamkeitsvoraussetzung ist, wie bei jeder Betriebsvereinbarung, dass die Beschlüsse der Einigungsstelle schriftlich niedergelegt worden sind und vom Vorsitzenden der Einigungsstelle unterschrieben wurden (§ 76 Abs. 3 BetrVG). Eine Unterschrift von Betriebsrat oder Arbeitgeber ist nicht erforderlich.

Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, führt der Arbeitgeber durch (Ausnahme andere Vereinbarung; § 77 Abs. 1 BetrVG).

Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Arbeitnehmern dadurch Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig (§ 77 Abs. 4 BetrVG).

### **Dauer der Regelung**

Betriebsvereinbarungen können mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden (Ausnahme: Es ist in der Betriebsvereinbarung eine andere Kündigungsfrist vereinbart worden; § 77 Abs. 5 BetrVG.).

Die Betriebsvereinbarung wirkt in den Fällen nach, in denen eine solche mit Hilfe der Einigungsstelle erzwingbar ist; d.h. sie gilt trotz Kündigung oder Zeitablaufs weiter, bis eine neue Abmachung vereinbart wurde (§ 77 Abs. 6 BetrVG). Bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen gibt es keine Nachwirkung.

### **Prozess wegen des Spruchs der Einigungsstelle**

Ein Spruch der Einigungsstelle ist nur sehr schwer wieder aus der Welt zu schaffen. Es gibt zwei Gründe, die das Arbeitsgericht veranlassen könnten, den Spruch

aufzuheben mit der Folge, dass die Einigungsstelle neu angerufen werden muss. Es sind zum einen Verfahrensfehler und zum anderen Ermessensfehler.

### **Verfahrensfehler**

- Die Einigungsstelle ist nicht zuständig, weil kein Mitbestimmungsrecht besteht oder das Mitbestimmungsrecht nicht so weit geht, wie die Einigungsstelle angenommen hat.
- Das Abstimmungsverfahren innerhalb der Einigungsstelle war fehlerhaft (z.B. Vorsitzender hat bereits beim ersten Abstimmungswahlvorgang mitgestimmt).
- Die Einigungsstelle hat ihren Spruch in Gegenwart der Parteien getroffen.
- Die Einigungsstelle hat sich vor dem Spruch nicht beraten; insbesondere, wenn zwischen erster (ohne den Vorsitzenden) und zweiter Abstimmung (mit dem Vorsitzenden) keine erneute Beratung stattgefunden hat (DJV-Datenbank Juri 11117, LAG Hamburg 3 TaBV 600).
- Zwischen erster und zweiter Abstimmung wird infolge der notwendigen Beratung ein neuer Lösungsvorschlag entwickelt, der dann sofort zur zweiten Abstimmung, d.h. mit dem Vorsitzenden, gestellt wird. Wird während der Abstimmungsprozedur ein neuer Vorschlag unterbreitet, muss das Abstimmungsverfahren mit der ersten Abstimmung von vorne beginnen.

### **Ermessensfehler**

Die Einigungsstelle hat bei ihren Entschlüssen die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen angemessen zu berücksichtigen. Der Einigungsstelle steht insoweit ein weiterer Beurteilungsspielraum zu; die Überschreitung des Ermessens muss besonders krass sein, damit das Arbeitsgericht in dem Spruch der Einigungsstelle einen sogenannten Ermessensfehlergebrauch sehen kann, z.B. wenn die Einigungsstelle mehr Rechte einräumt, als den Arbeitnehmern laut Tarifvertrag zustehen.


Das BAG hob den Spruch einer Einigungsstelle auf, die dem Arbeitgeber eine Videoüberwachung am Arbeitsplatz erlaubte. Der Arbeitgeber wollte diese Überwachung wegen ungeklärter Diebstähle durchführen. Das Gericht sah darin einen Verstoß gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht, denn die Regelung war unverhältnismäßig. Es ging lediglich um ungeklärte Verdachtsfälle. Es sei nicht einmal klar, ob die Diebstähle am Arbeitsplatz oder auf dem Transportweg geschahen (DJV-Datenbank Juri 11559, BAG 1 ABR 34/03).

Den Spruch einer Einigungsstelle, mit dem per se 25 Überstunden pro Jahr als durch den Betriebsrat genehmigt galten, hat das Gericht dagegen bestehen lassen. Die Einigungsstelle habe insoweit ihr Ermessen nicht überschritten. Das Gericht stellte aber zusätzlich fest, dass der Spruch der Einigungsstelle den Arbeitnehmer nicht verpflichte, die Überstunden auch zu leisten. Für diese Frage seien ausschließlich die Regelungen im Arbeitsvertrag maßgeblich (DJV-Datenbank Juri 9997, LAG München 9 TaBV 71/94).

### **Frist**

Das Arbeitsgericht muss von Arbeitgeber oder Betriebsrat binnen einer Frist von zwei Wochen angerufen werden. Die Frist beginnt am Tage der Zuleitung des Beschlusses der Einigungsstelle (§ 76 Abs. 5 BetrVG). Da der Tag des Zugangs lt. § 187 BGB nicht mitgerechnet wird, läuft die Frist zwei Wochen später an demselben Wochentag wie der Zugangstag ab. Diese Frist gilt nur für die Geltendmachung von Ermessensfehlern. Andere Mängel des Einigungsstellenverfahrens können auch noch später gerügt werden.

Redaktion: Gerda Theile

 0228/2 01 72-11