

Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Einsetzung einer Einigungsstelle und des Ablaufs des Einigungsstellenverfahrens

§ 76 Betriebsverfassungsgesetz

Einigungsstelle

- (1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine **Einigungsstelle** zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige **Einigungsstelle** errichtet werden.
- (2) Die **Einigungsstelle** besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. **Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.**
- (3) Die **Einigungsstelle** hat unverzüglich tätig zu werden. Sie 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, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der **Einigungsstelle** sind schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.
- (4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der **Einigungsstelle** geregelt werden.
- (5) In den Fällen, in denen der Spruch der **Einigungsstelle** die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, wird die **Einigungsstelle** auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite genannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe des Absatzes 3 allein. Die **Einigungsstelle** fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.
- (6) Im Übrigen wird die **Einigungsstelle** nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. In diesen Fällen ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur, wenn beide Seiten sich dem Spruch im Voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.
- (7) Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der **Einigungsstelle** nicht ausgeschlossen.
- (8) Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, dass an die Stelle der in Absatz 1 bezeichneten **Einigungsstelle** eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt.

Aufgabe der Einigungsstelle ist es zunächst, den für die Entscheidung erheblichen Sachverhalt aufzuklären.

Die **Einigungsstelle** ist befugt und auch gehalten, selbst Ermittlungen vorzunehmen.

Aufgabe der **Einigungsstelle** kann daher auch sein:

- Vernehmung von Zeugen
- Hinzuziehung von Sachverständigen
- Augenscheineinnahme - Ortsbesichtigung

§ 76a Betriebsverfassungsgesetz

Kosten der Einigungsstelle

- (1) Die Kosten der **Einigungsstelle** trägt der Arbeitgeber.
- (2) Die Beisitzer der **Einigungsstelle**, die dem Betrieb angehören, erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung; § 37 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend. Ist die **Einigungsstelle** zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat zu bilden, so gilt Satz 1 für die einem Betrieb des Unternehmens oder eines Konzernunternehmens angehörenden Beisitzer entsprechend.
- (3) Der Vorsitzende und die Beisitzer der **Einigungsstelle**, die nicht zu den in Absatz 2 genannten Personen zählen, haben gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Vergütung ihrer Tätigkeit. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach den Grundsätzen des Absatzes 4 Satz 3 bis 5.
- (4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung die Vergütung nach Absatz 3 regeln. In der Vergütungsordnung sind Höchstsätze festzusetzen. Dabei sind insbesondere der erforderliche Zeitaufwand, die Schwierigkeit der Streitigkeit sowie ein Verdienstausfall zu berücksichtigen. Die Vergütung der Beisitzer ist niedriger zu bemessen als die des Vorsitzenden. Bei der Festsetzung der Höchstsätze ist den berechtigten Interessen der Mitglieder der **Einigungsstelle** und des Arbeitgebers Rechnung zu tragen.
- (5) Von Absatz 3 und einer Vergütungsordnung nach Absatz 4 kann durch Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, wenn ein Tarifvertrag dies zulässt oder eine tarifliche Regelung nicht besteht, abgewichen werden.

§ 98 Arbeitsgerichtsgesetz

Entscheidung über die Besetzung der **Einigungsstelle**

- (1) In den Fällen des § 76 Abs. 2 Satz 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes entscheidet der Vorsitzende allein. Wegen fehlender Zuständigkeit der **Einigungsstelle** können die Anträge nur zurückgewiesen werden, wenn die **Einigungsstelle** offensichtlich unzuständig ist. Für das Verfahren gelten die §§ 80 bis 84 entsprechend. Die Einlassungs- und Ladungsfristen betragen 48 Stunden. Ein Richter darf nur dann zum Vorsitzenden der **Einigungsstelle** bestellt werden, wenn aufgrund der Geschäftsverteilung ausgeschlossen ist, dass er mit der Überprüfung, der Auslegung oder der Anwendung des Spruchs der **Einigungsstelle** befasst wird. Der Beschluss des Vorsitzenden soll den Beteiligten innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags zugestellt werden; er ist den Beteiligten spätestens innerhalb von vier Wochen nach diesem Zeitpunkt zuzustellen.
- (2) Gegen die Entscheidungen des Vorsitzenden findet die Beschwerde an das Landesarbeitsgericht statt. Die Beschwerde ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen einzulegen und zu begründen. Für das Verfahren gelten § 87 Abs. 2 und 3 und die §§ 88 bis 90 Abs. 1 und 2 sowie § 91 Abs. 1 und 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Kammer des Landesarbeitsgerichts der Vorsitzende tritt. Gegen dessen Entscheidungen findet kein Rechtsmittel statt.

Beispiele im Gesetz für erzwingbare **Einigungsstellenverfahren**:

In Fällen, in denen das Gesetz die Regelung einer Angelegenheit zwingend dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterwirft, ist im Falle der Nichteinigung ein **Einigungsstellenverfahren** erzwingbar:

- Schulung von BR-Mitgliedern (§ 37 Abs. 6 und 7 BetrVG)
- Freistellung von BR-Mitgliedern (§ 38 Abs. 2 BetrVG)
- Sprechstunden des Betriebsrates (§ 39 Abs. 1 BetrVG)
- Herabsetzung der Anzahl von GBR- und KBR-Mitgliedern (§§ 47 Abs. 6, 55 Abs. 4 BetrVG)
- vom BR für berechtigt erachtete ArbN-Beschwerden (§ 85 Abs. 2 BetrVG)
- **Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 87 Abs. 2 BetrVG)**
- Ausgleichsmaßnahmen bei Änderungen von Arbeitsabläufen und -umgebung (§ 91 BetrVG)
- Personalfragebögen, Formulararbeitsverträge, Beurteilungsgrundsätze (§ 94 BetrVG)
- Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG)
- Berufsbildungsmaßnahmen, betriebl. Bildungsmaßnahmen (§§ 97, 98 BetrVG)
- Auskunftsverlangen des Wirtschaftsausschusses (§ 109 BetrVG)
- Interessenausgleich - Sozialplan (§ 112 BetrVG)
- Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten (§ 9 Abs. 3 ASiG)

§ 77 Betriebsverfassungsgesetz

Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

- (1) Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, auch soweit sie auf einem Spruch der **Einigungsstelle** beruhen, führt der Arbeitgeber durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist. Der Betriebsrat darf nicht durch einseitige Handlungen in die Leitung des Betriebs eingreifen.
- (2) Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen; dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der **Einigungsstelle** beruhen. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.
- (3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.
- (4) Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Arbeitnehmern durch die Betriebsvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Die Verwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für ihre Geltendmachung sind nur insoweit zulässig, als sie in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden; dasselbe gilt für die Abkürzung der Verjährungsfristen.
- (5) Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.
- (6) Nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der **Einigungsstelle** die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

§ 23 Betriebsverfassungsgesetz

Verletzung gesetzlicher Pflichten

- (1) ...
- (2) ...
- (3) Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt der Arbeitgeber der ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, so ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, so ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Antragsberechtigt sind der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes und Zwangsgeldes beträgt 10 000 Euro.