

Arbeitshilfen für Betriebsräte

Kühne · Meyer

Antworten für die Praxis

# Einigungsstelle

Einberufung  
Durchführung  
Kosten

2. Auflage

Verlag Vahlen

# Einigungsstelle

## Einleitung

Die Funktionsweise und die Frage der Kostentragung der Einigungsstelle sind im Betriebsverfassungsgesetz in lediglich zwei Paragraphen geregelt. Gleichwohl ist die Einigungsstelle mit das wichtigste Instrument, betriebliche Meinungsverschiedenheiten beizulegen und eine Lösung für die betrieblichen Regelungstatbestände zu finden. Es ist daher mehr als verständlich, dass sowohl die Aufgaben als auch die Zuständigkeiten der Einigungsstelle von den Betriebsparteien oft missverstanden werden.

Nicht selten „droht“ eine Betriebspartei mit der Anrufung der Einigungsstelle, obwohl diese gar nicht zuständig ist. Ebenso oft wird im Rahmen des Aufbaus dieses Drohszenarios verkannt, dass in der Einigungsstelle eine Regelung gefunden werden kann, die ganz und gar nicht dem Willen der drohenden Betriebsparteien entspricht. Neben der Frage, wie das Ergebnis der Einigungsstelle inhaltlich gestaltet wird, ist für die Betriebsparteien ebenso wichtig zu wissen, wie die Einigungsstelle „funktioniert“ und welche Spielregeln es im Rahmen der Einigungsstelle von den beteiligten Parteien zu beachten gilt. In diesem Werk sollen daher die formellen Voraussetzungen zur Anrufung der Einigungsstelle, ausgewählte Fragen im Rahmen der Mitbestimmung, sowie die wichtigsten Verhandlungsfragen und taktischen Überlegungen besprochen werden.

Die Autoren

### *Wolfgang Kühne*

Rechtsanwalt in München und Garmisch-Partenkirchen. Studium in München, Kanzleigründung von Kühne & Kollegen. Vertretung von Betriebsräten, Gesamt- und Konzernbetriebsräten und Arbeitnehmern.

Tätigkeit im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht, Einigungsstellenverfahren, regelmäßige Schulungen und Workshops für Betriebsräte, ua für bekannte Seminar- und Fortbildungsanbieter.

### *Sören Meyer*

Rechtsanwalt in München und Garmisch-Partenkirchen. Studium in Würzburg, Mitarbeiter bei Kühne & Kollegen. Vertretung von Betriebsräten, Gesamt- und Konzernbetriebsräten und Arbeitnehmern.

Tätigkeit im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht, Schwerbehindertenvertretung, regelmäßige Schulungen und Workshops für Betriebsräte, ua für bekannte Seminar- und Fortbildungsanbieter.

[www.rkuk.de](http://www.rkuk.de)

## Inhaltsübersicht

- I. **Grundverständnis zur Einigungsstelle**  
Fragen 1–13
- II. **Fragen zu ausgewählten Mitbestimmungstatbeständen**  
Fragen 14–82
- III. **Das Verfahren zur Einsetzung der Einigungsstelle**  
Fragen 83–110
- IV. **Die Stellung des Vorsitzenden und der Beisitzer**  
Fragen 111–119
- V. **Die Sitzungen in der Einigungsstelle**  
Fragen 120–180
- VI. **Der Spruch der Einigungsstelle und andere Beendigungsformen**  
Fragen 181–212

### Muster

## I. Grundverständnis zur Einigungsstelle

Nicht selten wissen die Betriebsparteien nicht, wie die Institution der Einigungsstelle einzuordnen ist, wer sich an die Einigungsstelle wenden kann und was überhaupt in den Zuständigkeitsbereich der Einigungsstelle fällt. In diesem Kapitel werden daher die Grundfragen rund um die Einigungsstelle behandelt.

### 1. Was ist Sinn und Zweck der Einigungsstelle?

Sinn und Zweck der Einigungsstelle ist es, im Rahmen des Verfahrens vor der Einigungsstelle betriebliche **Meinungsverschiedenheiten einvernehmlich beizulegen**. Sollte dies nicht gelingen, sieht das Gesetz in den Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung oder nach vorheriger Vereinbarung durch die Betriebsparteien eine Entscheidung durch einen sog Spruch vor, der beide Betriebsparteien bindet.

### 2. Ist die Einigungsstelle eine Dauereinrichtung des Arbeitsgerichts?

Nein, die Einigungsstelle ist keine Dauereinrichtung oder sonstige Institution der Arbeitsgerichte. Die Einigungsstelle wird jeweils in der Regel nur **nach Bedarf** gebildet. Durch Betriebsvereinbarung kann jedoch eine dauerhafte Einigungsstelle gebildet werden.

#### ! Praxistipp

*Gerade bei dauernden Streitigkeiten über die Erstellung von Dienstplänen oder die Anordnung von Überstunden hat es sich in der Praxis bewährt, zunächst eine dauerhafte Einigungsstelle zu bilden, um den vertrauensvollen Umgang miteinander und das Treffen sachgerechter Entscheidungen zu lernen.*

### 3. Steht die Einigungsstelle im Telefonbuch?

Nein, die Einigungsstelle steht nicht im Telefonbuch, da es keine „Dauereinrichtung“ im Sinne einer festen Institution gibt.

#### ! Praxistipp

*Lassen Sie sich von dem Begriff „Anrufen der Einigungsstelle“ nicht fehlleiten. Dies ist nicht technisch im Sinne eines Telefons gemeint. „Anrufen“ bedeutet vielmehr, dass die sich die Betriebsparteien über die bedarfsweise Gründung der Einigungsstelle und die Person des Vorsitzenden der Einigungsstelle absprechen. Wenn sich die Betriebsparteien auf eine Person als Vorsitzenden geeinigt haben, wird bei diesem angefragt, ob er bereit wäre, den Vorsitz der Einigungsstelle zu übernehmen. Diese Anfrage wird in der Praxis oftmals als „Anrufen“ bezeichnet.*

### 4. Kann jeder die Einigungsstelle anrufen?

Nein, die Einigungsstelle kann nur von den sog **Betriebspartnern** angerufen werden, dies sind der Arbeitgeber, der Betriebsrat, der Gesamtbetriebsrat und der Konzernbetriebsrat. Eine Gewerkschaft oder einzelne Arbeitnehmer können die Einigungsstelle nicht anrufen.

### 5. Kann eine Einigungsstelle dauerhaft eingerichtet werden?

Ja, dies ist im Wege einer Regelung durch freiwillige Betriebsvereinbarung möglich.

→ *Muster 1: Dauerhafte Einigungsstelle*

## 6. Wo ist eine dauerhafte Einrichtung einer Einigungsstelle sinnvoll?

Eine dauerhafte Einrichtung ist sinnvoll bei Sachverhalten, die zu kontinuierlichen Meinungsverschiedenheiten führen, wie zB bei Dienstplanregelungen, Mehrarbeitsregelungen, komplexen EDV-Systemen und deren Anwendung.

*beitgeber – Gesamtbetriebsrat/Konzernbetriebsrat nicht beteiligt sind. Der örtliche Betriebsrat sollte sich vor Augen halten, dass es ihm ebenso freisteht, in der gleichen Angelegenheit (Beispiel oben Betriebsvereinbarung „Zeiterfassungssystem“) die Einigungsstelle anzurufen. Auch dort muss über die Zuständigkeit entschieden werden. Droht eine solche Konstellation, sollte der örtliche Betriebsrat sich auf jeden Fall anwaltlich beraten lassen.*

## 7. Kann auch der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat die Einigungsstelle anrufen?

Ja, auch der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat **können** die Einigungsstelle **anrufen**. Voraussetzung ist dabei jedoch, dass der Regelungsgegenstand in den Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats bzw. des Konzernbetriebsrats fällt. Diese sind in § 50 BetrVG bzw. § 58 BetrVG geregelt. Es muss sich also entweder um eine Angelegenheit handeln, die zwingendermaßen einheitlich im Unternehmen bzw. im Konzern geregelt werden muss, oder aber der Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat handelt aufgrund eines Übertragungsbeschlusses.

## 8. Kann zu allen betrieblichen Meinungsverschiedenheiten die Einigungsstelle erzwingbar angerufen werden?

Nein, die Einigungsstelle kann nicht bei allen betrieblichen Meinungsverschiedenheiten erzwingbar angerufen werden. Dies ist nur möglich, wenn das **Gesetz** dies **ausdrücklich vorsieht**. Diese Fälle werden als die Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung bezeichnet.

### ! Praxistipp

*Es kommt nicht selten vor, dass der Arbeitgeber mit dem Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat in einer Angelegenheit verhandelt, die eigentlich nicht in den Zuständigkeitsbereich dieser Gremien fällt. Dies ist beispielsweise für eine Betriebsvereinbarung mit dem Regelungsgegenstand „Zeiterfassungssystem“ durchaus kritisch zu beleuchten. Soweit ein Einigungsstellenverfahren eingeleitet wird, ist es Aufgabe der Einigungsstelle, gleich zu Beginn ihre Zuständigkeit festzustellen. Im Rahmen dieser Prüfung muss dann erörtert werden, ob der Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat für den Abschluss des Regelungsgegenstandes zuständig ist oder nicht. Gleichwohl wird diese Situation von den örtlichen Betriebsräten oftmals als misslich empfunden, da diese im Einigungsstellenverfahren Ar-*

### ! Praxistipp

*Weder Betriebsrat noch Arbeitgeber sollten somit bei jeder betrieblichen Meinungsverschiedenheit mit der Einigungsstelle drohen. Prüfen Sie vielmehr vorab, ob die vorliegende Meinungsverschiedenheit überhaupt in den Zuständigkeitsbereich der Einigungsstelle fällt.*

## 9. In welchen Fällen kann die Anrufung der Einigungsstelle erzwungen werden?

Die Einigungsstelle kann in **nachstehenden Fällen** erzwingbar angerufen werden:

Gesetzliche Grundlage	Gegenstand des Einigungsstellenverfahrens
§ 37 Abs. 6, 7 BetrVG	Ausreichende Berücksichtigung der betrieblichen Belange bei der Durchführung von Schulungsmaßnahmen des Betriebsrats

	(Besonderheit: Nur der Arbeitgeber kann hier die Einigungsstelle anrufen).
§ 38 Abs. 2 BetrVG	Sachliche Vertretbarkeit der durch den Betriebsrat beschlossenen Freistellung von Betriebsratsmitgliedern (Besonderheit: Nur der Arbeitgeber kann hier die Einigungsstelle anrufen).
§ 39 Abs. 1 BetrVG	Festlegung von Zeit und Ort der Sprechstunden des Betriebsrats.
§ 69 Abs. 1 BetrVG	Festlegung von Zeit und Ort der Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung.
§ 47 Abs. 6 BetrVG	Vereinbarung über die Herabsetzung der Anzahl der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats. Besonderheit: Die Einigungsstelle kann nur vom Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat angerufen werden, nicht vom örtlichen Betriebsrat. Dies gilt jeweils entsprechend für den Konzernbetriebsrat bzw. die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung.
§ 55 Abs. 4 BetrVG	Vereinbarung über die Herabsetzung der Anzahl der Mitglieder des Konzernbetriebsrats. Besonderheit: Die Einigungsstelle kann nur vom Arbeitgeber und Konzernbetriebsrat angerufen werden, nicht vom örtlichen Betriebsrat.
§ 72 Abs. 6 BetrVG	Vereinbarung über die Anzahl der Gesamt-JAV-Mitglieder, wenn der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung mehr als zwanzig Mitglieder angehören und keine tarifliche Regelung besteht.
§ 85 Abs. 2 BetrVG	Entscheidung über die Berechtigung der Beschwerde eines Arbeitnehmers. Besonderheit: Nur der Betriebsrat kann die Einigungsstelle anrufen.

§ 87 Abs. 1, 2 BetrVG	Mitbestimmungstatbestände in sozialen Angelegenheiten.
§ 91 BetrVG	Ausgleichsmaßnahmen zu Gunsten der Arbeitnehmer bei Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen.
§ 94 Abs. 1, 2 BetrVG	Mitbestimmung über Personalfragebögen, über persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.
§ 95 Abs. 1, 2 BetrVG	Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen. Besonderheit: In Betrieben mit weniger als 501 Arbeitnehmern ist die Einführung von Richtlinien durch den Betriebsrat nicht erzwingbar, nur der Arbeitgeber kann die Einigungsstelle anrufen.
§ 97 Abs. 2 BetrVG	Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Bildung, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt hat, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen.
§ 98 Abs. 3, 4 BetrVG	Mitbestimmung bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen und der Auswahl der Teilnehmer. Besonderheit: Meinungsverschiedenheiten über die Person des Ausbilders/Trainers werden vor dem Arbeitsgericht ausgetragen, nicht vor der Einigungsstelle.

§ 102 Abs. 6 BetrVG	Erteilung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer Kündigung, wenn das Zustimmungserfordernis zuvor in einer Betriebsvereinbarung festgehalten wurde.
§ 109 BetrVG	Reichweite der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Information des Wirtschaftsausschusses.
§ 112 Abs. 4 BetrVG	Aufstellung eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans.
§ 9 III ASiG	Bestellung und Abberufung der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie die Erweiterung und Einschränkung ihrer Aufgaben.

## 10. Gibt es Sachverhalte, wo nur der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen kann?

Ja, in den folgenden Fällen sieht das Gesetz vor, dass **nur der Arbeitgeber** die Einigungsstelle anrufen kann:

Norm	Gegenstand der Einigungsstelle
§ 37 Abs. 6, 7 BetrVG	Berücksichtigung der betrieblichen Belange bei der Planung von Betriebsrats-schulungen.
§ 38 Abs. 2 BetrVG	Sachliche Vertretbarkeit von Freistellungen.
§ 95 Abs. 1 BetrVG	Der Inhalt von Auswahlrichtlinien in Betrieben mit weniger als 501 Arbeitnehmern.

## 11. Kann es auch außerhalb der erzwingbaren Mitbestimmung eine Einigungsstelle geben?

Ja, auch außerhalb der erzwingbaren Mitbestimmung kann es ein freiwilliges Einigungsstellenver-

fahren über **alle Angelegenheiten** geben, die in den **Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats** fallen und über die die Betriebsparteien eine Regelung treffen können (verfügungsbefugt sind).

### ✓ Beispiel

*Regelung von Meinungsverschiedenheiten bei den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats, Regelung des Beschwerdeverfahrens (§ 86 BetrVG) oder über die weiteren sozialen Angelegenheiten des § 88 BetrVG.*

Freiwillig bedeutet dabei, dass beide Betriebsparteien sich über die Anrufung der Einigungsstelle einig sein müssen, keine von beiden Parteien kann die Anrufung und damit Bildung der Einigungsstelle erzwingen.

### ! Praxistipp

*Jede Betriebspartei kann ihr Einverständnis über die Durchführung einer freiwilligen Einigungsstelle jederzeit widerrufen, das Verfahren kommt damit dann zu erliegen. Gerade wenn die Einigungsstelle in eine vollkommen falsche Richtung „läuft“, sollte über diese Option nachgedacht werden.*

## 12. Kann die Zuständigkeit der Einigungsstelle auch in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden?

Ja, das ist möglich. In der Praxis wird dies über eine sog **Konfliktklausel** in einer Betriebsvereinbarung gelöst. Wenn eine solche Vereinbarung getroffen wurde, kann das Einverständnis zur Verhandlung vor der Einigungsstelle in einer freiwilligen Angelegenheit nicht widerrufen werden, solange die Betriebsvereinbarung besteht.

### ✓ Beispiel

*Soweit sich die Parteien bei der Durchführung der Regelungen einer Betriebsvereinbarung nicht einigen können bzw. eine der Parteien ihre Zustimmung verweigert sowie bei Auslegungsfragen über den Inhalt, die Regelungen und die Durchführung einer Betriebsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag einer der Betriebs-*



parteien. Die Parteien sollten sich zudem vorab verbindlich dem Spruch der Einigungsstelle unterwerfen.

→ *Muster 2: Klausel in einer Betriebsvereinbarung*

### 13. Kann die Durchführung des Verfahrens vor der Einigungsstelle in einer Betriebsvereinbarung konkretisiert werden?

Ja, das ist möglich. Die Betriebsparteien können nähere **Einzelheiten** unter anderem **in folgenden Angelegenheiten** regeln:

- Zusammensetzung der Einigungsstelle
- Anzahl der externen Beisitzer

- Namen und Reihenfolge etwaiger Einigungsstellenvorsitzender
- Protokollführung
- Schriftform bei Anträgen
- Zwingende mündliche Verhandlung
- Ladungs- und Einlassungsfristen
- Regelungen über die Vernehmung von Zeugen oder Sachverständigen
- Regelungen über die Behandlung von Ablehnungsgesuchen und Terminabsprachen

#### ! Praxistipp

Hierbei dürfen aber die allgemeinen Grundsätze eines ordnungsgemäßen Verfahrens vor der Einigungsstelle nicht verletzt werden (BAG 17.9.2013 – 1 ABR 24/12).

→ *Muster 3: Vereinbarung über die Durchführung des Einigungsstellenverfahrens*

## II. Fragen zu ausgewählten Mitbestimmungstatbeständen

Jeder Mitbestimmungstatbestand bringt im Rahmen der Verhandlungen in der Einigungsstelle seine Besonderheiten mit. Im Rahmen dieser Broschüre alle Mitbestimmungstatbestände und die jeweiligen Besonderheiten, die im Einigungsstellenverfahren zu beachten sind, zu besprechen, würde den Rahmen dieser Broschüre bei weitem sprengen. In dem nachfolgenden Kapitel werden daher die Fragen angesprochen, die im Rahmen der Mitbestimmungstatbestände regelmäßig auftauchen und somit die größte Praxisrelevanz besitzen. Die Betriebsparteien sind natürlich gut beraten, sich vor der Entscheidung, eine Einigungsstelle anzurufen, über die Besonderheiten des jeweiligen Mitbestimmungstatbestandes beraten zu lassen.

### 14. Kann bei einer tariflichen Öffnungsklausel der Abschluss einer Betriebsvereinbarung immer erzwungen werden?

Nein, **tarifvertragliche Öffnungsklauseln**, die vom Tarifvertrag abweichende Betriebsvereinbarungen zulassen, eröffnen den Betriebsparteien in der Regel nur das Recht zum Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen. Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht einer Betriebspartei besteht nur dann, wenn der zu regelnde Sachverhalt von Geset-

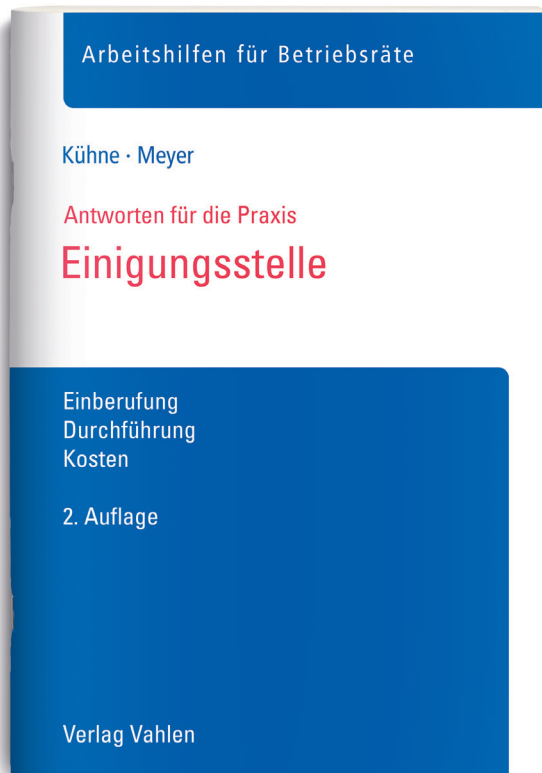
zes wegen der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegt oder der **Tarifvertrag** dies ausdrücklich vorsieht (BAG 23.2.2010 – 1 ABR 65/08).

### 15. Kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle gem. § 37 Abs. 6, 7 BetrVG jederzeit anrufen?

Nein, das kann der Arbeitgeber nicht. Die Vorschrift des § 37 Abs. 6 BetrVG sieht zwar grundsätzlich keine Frist für den Arbeitgeber zur Anru-



# Gefällt Ihnen, was Sie gelesen haben?



Kühne/Meyer

**Einigungsstelle**

2. Auflage. 2017. 65 Seiten.

Geheftet € 16,90

ISBN 978-3-8006-5226-6

Weitere Informationen:

[beck-shop.de/bkmezy](http://beck-shop.de/bkmezy)

Jetzt in Ihrer Buchhandlung

oder einfach bestellen bei **beck-shop.de** – Portofreie und schnelle Lieferung!  
Einfaches Bestellen durch Link-Eingabe im Browser: <http://www.beck-shop.de/bkmezy>

**Vahlen**



VERLAG C.H. BECK · 80791 München

Telefon: (089)38189-750 · Fax: (089)38189-402 · Mail: kundenservice@beck.de