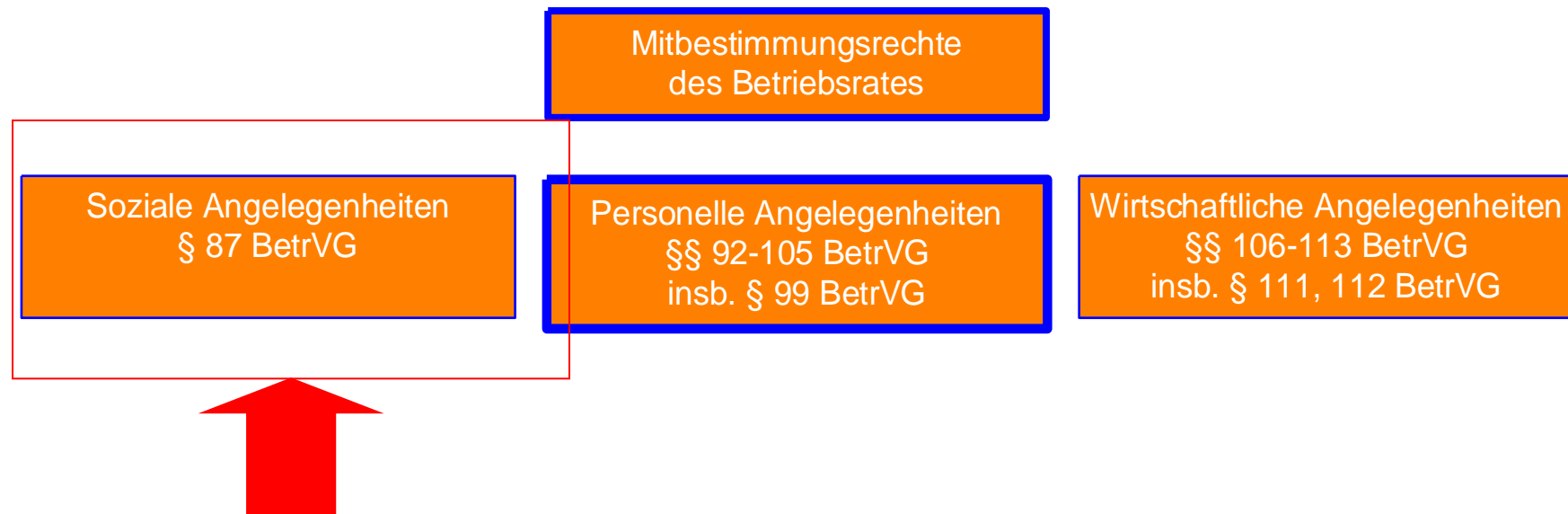


Rheinische Arbeitsrechtstage
Erzwingbare Mitbestimmung und
Einigungsstellenverfahren

Dr. Brigitta Liebscher
Richterin am Arbeitsgericht Köln

Übersicht: Mitwirkungsrechte des Betriebsrats



Soziale Angelegenheiten

Allgemeines

- Abschließender Maßnahmenkatalog in § 87 BetrVG
- Setzt voraus, dass keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen bestehen
- Kollektiver Bezug
- Initiativrecht des Betriebsrates
- Einigung mit dem Betriebsrat ist erforderlich
 - Auch in Eilfällen
 - Ausnahme: Notfälle

Fragen der betrieblichen Ordnung Einrichtung und Gestaltung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG

BAG 21.07.2009 – 1 ABR 42/08 -

Ein Unternehmer betreibt bundesweit Drogeriemärkte. Er teilt den Arbeitnehmern durch Rundschreiben mit, er habe eine betriebliche Beschwerdestelle in einem Vertriebsbüro eingerichtet. Der Betriebsrat reklamiert daraufhin ein Mitbestimmungsrecht für sich hinsichtlich des Ortes und der personellen Besetzung einer Einigungsstelle sowie der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens.

Fragen der betrieblichen Ordnung Einrichtung und Gestaltung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG

§ 13 AGG:

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

Fragen der betrieblichen Ordnung Einrichtung und Gestaltung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG

§ 87 I Nr. 1 BetrVG:

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

- Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
- Regelungen über das Verhalten der AN, soweit dadurch die betriebliche Ordnung berührt wird

Fragen der betrieblichen Ordnung Einrichtung und Gestaltung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG

- Aber: Zur mitbestimmungsfreien Organisation des Arbeitgebers gehört dessen Befugnis zu bestimmen, welche Personen oder Stellen für ihn im Verhältnis zu den Arbeitnehmern Rechte wahrnehmen und Pflichten zu erfüllen haben.
- Die personelle Besetzung und organisatorische Verortung der Beschwerdestelle betreffen nicht die Ordnung des Betriebes, sondern die Organisation.

Fragen der betrieblichen Ordnung Einrichtung und Gestaltung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG

- Der Betriebsrat hat bei der Einführung und Ausgestaltung eines jedenfalls in gewissem Umfang standardisierten Meldeverfahrens nach § 87 BetrVG mitzubestimmen, sofern dieses nicht lediglich das Arbeitsverhalten betrifft.
- Die Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens ist darauf angelegt, das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer in standardisierter Weise zu steuern und ist damit mitbestimmungspflichtig.
- Ein MBR nach § 87 BetrVG ist auch mit einem entsprechenden Initiativrecht verbunden.

Fragen der betrieblichen Ordnung

Verschwiegenheitserklärungen

BAG vom 10.3.2009 – 1 ABR 87/07

Der Arbeitgeber hat mit sämtlichen Beschäftigten folgende Abrede getroffen: „Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen über alle ihm während seiner Tätigkeit in irgendeiner Weise bekannt gewordenen Geheimnisse, Vertriebswege und Daten zu bewahren.“

Im Zuge einer Umstrukturierung hat er mit den beteiligten Mitarbeitern gleichlautende weitergehende vorformulierte Verschwiegenheitserklärungen abgeschlossen.

Der BR beantragt, festzustellen, dass er mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber die Verpflichtung zur Verschwiegenheit und Geheimhaltung durch gesonderte Formularerklärungen verlangt.

Fragen der betrieblichen Ordnung

Verschwiegenheitserklärungen

- Zweck des MBR ist die gleichberechtigte Teilnahme an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Es dient dem Schutz des Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer.
- Gegenstand des MBR ist das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Beschäftigten.
- Der Betriebsrat hat aber nur mitzubestimmen bei Maßnahmen die das „**Ordnungsverhalten**“ betreffen; mitbestimmungsfrei ist das „Arbeitsverhalten.“

Fragen der betrieblichen Ordnung

Verschwiegenheitserklärungen

- Ein Mitbestimmungsrecht ist nicht in allen vom Antrag erfassten Fällen gegeben. Umfasst werden auch solche, in denen kein Mitbestimmungstatbestand vorliegt oder schon eine gesetzliche Schweigepflicht besteht.
 - In einer vertraglichen Regelung, die der Begründung neuer und eigenständiger oder der Erfüllung bereits bestehender Verpflichtungen dient, die das Arbeitsverhalten steuern soll, liegt keine die betriebliche Ordnung oder das betriebliche Verhalten betreffende Maßnahme.
 - Der Antrag erfasst ferner Fälle, in denen eine Schweigepflicht schon aufgrund der gesetzlichen Regelung in § 17 I UWG besteht.

Fragen der betrieblichen Ordnung

Ethik-Richtlinien

BAG vom 22.07.2008 – 1 ABR 40/07

Im Jahr 2004 erstellte die amerikanische Muttergesellschaft einen Kodex, der weltweit für alle Unternehmen und deren Arbeitnehmer gelten soll. Dieser Verhaltenskodex gliedert sich in Abschnitte „Unsere Beziehungen zum Unternehmen und untereinander“, „Unsere Beziehungen zu unseren Lieferanten“, „Unsere Beziehungen zu anderen“ und „Unser Programm zur Einhaltung der Verhaltensregeln und zur Wahrung der Integrität“.

Der KBR ist der Auffassung, er habe ein MBR.

Fragen der betrieblichen Ordnung

Ethik-Richtlinien

- Es besteht grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber durch sogenannte Ethikrichtlinien das Verhalten der Beschäftigten und die betriebliche Ordnung regeln will.
- Kein Mitbestimmungsrecht besteht bei Angelegenheiten, die abschließend gesetzlich geregelt sind, aber ausländische Vorschriften, die für bestimmte Unternehmen die Einführung von Ethik-Richtlinien vorsehen, schließen § 87 BetrVG nicht generell aus.
- Das MBR setzt nicht notwendig voraus, dass es sich um verbindliche Verfahrensregeln handelt; ausreichend ist, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, das Verhalten der Arbeitnehmer zu steuern oder die Ordnung des Betriebs zu gewährleisten.

Fragen der betrieblichen Ordnung

Ethik-Richtlinien

- Ethik-Richtlinien können sowohl mitbestimmungspflichtige als auch mitbestimmungsfreie Teile enthalten. In diesem Fall begründet ein MBR an einzelnen Regelungen nicht unbedingt ein MBR am Gesamtwerk.
- Kein MBR besteht bei Vorgaben, mit denen lediglich die geschuldete Arbeitsleistung konkretisiert werden soll.
- Regelungen über private Beziehungen im Betrieb sind nicht von vornherein der Mitbestimmung entzogen, denn der BR soll gerade darauf achten, dass durch die Regelung Persönlichkeitsrechte nicht verletzt werden.

Fragen der betrieblichen Ordnung/Technische Einrichtungen Personalzugangskontrolle

BAG v. 27. Januar 2004 – 1 ABR 7/03

Der Arbeitgeber hat sich vertraglich verpflichtet, im Betrieb eines Kunden einen 24-Stunden-Service für Störfälle einzurichten. Beim Kunden existiert eine Personalschleuse, die sich nur öffnet, wenn man seinen Finger auf einen sog. Fingerprint-Scanner legt. Der Betriebsrat des Kunden war bei der Einführung des Scanners beteiligt.

Der Arbeitgeber weist seine Arbeitnehmer an, ihre Fingerabdrücke zu hinterlegen und beim Betreten des Betriebs das Lesegerät zu benutzen. Der Betriebsrat des Arbeitgebers verlangt Unterlassung.

Fragen der betrieblichen Ordnung/Technische Einrichtungen

Personalzugangskontrolle

MBR könnten sich ergeben aus

- § 87 I Nr. 1 BetrVG: Regelungen über das Betreten und Verlassen des Betriebs betreffen regelmäßig das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten
- § 87 I Nr. 6 BetrVG: Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer durch Verwendung technischer Kontrolleinrichtungen sind mitbestimmungspflichtig: betrifft Einführung und Anwendung
 - Fingerprint-Scanner = zur Überwachung dienende technische Einrichtung
 - „Anwendung“ ist bereits durch Anweisung an Arbeitnehmer, sich Zugangskontrolle zu unterziehen

Fragen der betrieblichen Ordnung/Technische Einrichtungen Personalzugangskontrolle

Ein Unterlassungsanspruch kann folgen aus:

- § 23 III BetrVG bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem BetrVG
- Als allgemeiner Unterlassungsanspruch u.a. bei Verletzung der MBR aus § 87 BetrVG
 - Dieser Anspruch setzt keine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers iSd. § 23 III BetrVG voraus
(BAG v. 3.5.1994 – 1 ABR 24/93 -)

Fragen der betrieblichen Ordnung/Technische Einrichtungen

Personalzugangskontrolle

- Es gilt ein funktionaler Betriebsbegriff:
 - MBR ist nicht räumlich begrenzt
 - MBR bleibt bestehen, wenn Arbeitnehmer sich auf Anweisung ihres Arbeitgebers in einen „fremden“ Betrieb begeben, denn die Arbeitnehmer unterliegen bei Arbeit in fremdem Betrieb weiter den Weisungen ihres Vertragsarbeitgebers
 - BR des Kunden nimmt nur die MBR „eigenen“ Arbeitnehmer wahr
- Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitgeber selbst Zugriff auf die erfassten Daten nehmen kann oder Sachherrschaft über technische Einrichtung ausübt

Fragen der betrieblichen Ordnung

Kosten für einheitliche Personalkleidung

BAG vom 13.2.2007 – 1 ABR 18/06

Der Arbeitgeber betreibt ein Spielcasino und schloss mit dem Betriebsrat eine BV „Kleiderordnung“ ab, die das Tragen bestimmter Dienstkleidung vorsah. Ferner enthielt die BV Regelungen über die Gestellung der Erstausrüstung und die Kostentragung. Der Betriebsrat kündigte die BV, um neue Regelungen über die Kostentragung durchzusetzen. In dem Einigungsstellenverfahren erging ein Spruch, der keine Regelungen zur Kostentragung mehr vorsah. Der Betriebsrat hat den Spruch insbesondere auch wegen der fehlenden Kostenregelung angefochten

Fragen der betrieblichen Ordnung

Kosten für einheitliche Personalkleidung

Formelle Voraussetzungen an die Anfechtung

- Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren gem. § 80, 2a II ArbGG
- Antragsfrist: **2 Wochen** nach Zuleitung des Einigungsstellenspruchs, § 76 V S. 4 BetrVG
- Rechtsschutzinteresse
- Antragsinhalt: „...festzustellen, dass der/die auf dem Spruch der **Einigungsstelle beruhende ... unwirksam ist.**“

Materielle Voraussetzungen der Anfechtung

- **Ermessensüberschreitung** der Einigungsstelle
- Keine Abänderung durch das Gericht
- Erneutes Verfahren vor der Einigungsstelle erforderlich

Fragen der betrieblichen Ordnung

Kosten für einheitliche Personalkleidung

- Der Spruch der Einigungsstelle lag in deren Regelungskompetenz, da § 87 I Nr. 1 BetrVG betroffen ist, wenn durch die Kleiderordnung ein einheitliches Erscheinungsbild geschaffen werden soll und der Schwerpunkt nicht darin liegt, eine Kleidung vorzuschreiben, die zur vertragsgemäßen Erfüllung der Arbeitsleistung notwendig ist.
- Auch die Festlegung einer Beschaffungspflicht ist von der Regelungskompetenz gedeckt.
- Regelungen darüber, wer die Anschaffungskosten zu tragen hat, überschreiten die Kompetenz dagegen.

Arbeitszeit

Umziehen im Betrieb

BAG vom 10.11.2009 – 1 ABR 54/08

In einem Unternehmen, welches Einrichtungshäuser betreibt, besteht eine GBV „Firmenkleidung“, die zum Tragen bestimmter – in Form, Farbe, Schnitt und Material vorgegebener - Arbeitskleidung verpflichtet und es gestattet, die Kleidung entweder bereits auf dem Weg von und zur Arbeit zu tragen oder im Betrieb anzuziehen. Als mehrere Arbeitnehmer ermahnt wurden, weil diese erst nach dem Umziehen das Ende der Arbeitszeit in die Zeiterfassung eingegeben hatten, reklamierte der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht für sich.

Arbeitszeit

Umziehen im Betrieb

§ 87 I Nr. 2 BetrVG:

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

- Tägliche Arbeitszeit und Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochenarbeitstage
 - Betrifft die Lage, nicht die Dauer der Arbeitszeit
 - Schranke: insbesondere das ArbZG

Arbeitszeit

Umziehen im Betrieb

- Der Arbeitszeitbegriff in § 87 I Nr. 2 BetrVG ist nicht deckungsgleich mit dem Begriff der vergütungspflichtigen Arbeitszeit und dem des ArbZG.
- **Arbeitszeit iSd. § 87 I Nr. 2 BetrVG** ist die Zeit, während derer der Arbeitnehmer die von ihm in einem bestimmten zeitlichen Umfang vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringen soll.
- **Umkleidezeiten** gehören zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt.

Entgelt

Absenkung von Entgeltstufen

BAG 28.4.2009 – 1 ABR 97/07

Ein tarifgebundener Betrieb wurde aus einer Insolvenz heraus an ein nicht tarifgebundenes Unternehmen verkauft. Dieses verwendet das frühere tarifliche Entgeltschema bzgl. der Merkmale der Eingruppierung weiter, kürzte jedoch die dort geregelten Entgelte in allen Entgeltgruppen bei Neueinstellungen um 12,5 %. Der BR ist der Ansicht, sein MBR sei verletzt.

Entgelt

Absenkung von Entgeltstufen

§ 87 BetrVG

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen

...

- Nr. 10: Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung

Entgelt

Absenkung von Entgeltstufen

- Eine **Vergütungsordnung** ist ein kollektives, mindestens zwei Vergütungsgruppen enthaltendes Entgeltschema.
- Zu den **Entlohnungsgrundsätzen** gehören die abstrakten Kriterien zur Bemessung der Leistung des Arbeitgebers, die dieser zur Abgeltung der Arbeitsleistung oder sonst mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis erbringt einschließlich der abstrakten Festsetzung der zwischen den Vergütungsgruppen einzuhaltenden Wertunterschiede nach Prozentsätzen oder anderen Bezugsgrößen.

Entgelt

Absenkung von Entgeltstufen

- Für das Mitbestimmungsrecht ist es unerheblich, auf welcher rechtlichen Grundlage die Anwendung der bisherigen Entlohnungsgrundsätze erfolgt.
- Der Wegfall der Tarifbindung des Arbeitgebers führt nicht dazu, dass mit ihr außer der Bindung an die absoluten Tariflöhne zugleich die tarifliche Vergütungsordnung als das im Betrieb geltende abstrakte Entgeltschema ersatzlos wegfällt.
- Aber Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist nicht die konkrete absolute Höhe des Arbeitsentgelts
- Lässt eine **gleichmäßige Kürzung** die bestehenden Grundsätze unberührt, besteht daher kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 10 BetrVG.

Entgelt

Übertarifliche Sonderzahlung

BAG 5.10.2010 – 1 ABR 20/09

Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber kündigte eine Betriebsvereinbarung zu übertariflichen Sonderzahlungen, die bisher an die bloße Betriebszugehörigkeit anknüpfte. Er teilte den Arbeitnehmern gleichzeitig mit, er wolle ein moderneres und flexibleres Vergütungssystem schaffen, welches von der Erreichung unternehmensbezogener und individueller Ziele abhängig sein solle. Der Betriebsrat beruft sich auf Nachwirkung der Betriebsvereinbarung.

Entgelt

Übertarifliche Sonderzahlung

- Gemäß § 77 VI BetrVG gelten nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung deren Regelungen in Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung nach, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.
- Betriebsvereinbarungen über Gegenstände, die nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, entfalten kraft Gesetzes keine Nachwirkung.
- Betriebsvereinbarungen mit teils erzwingbaren und teils freiwilligen Regelungen wirken grundsätzlich nur hinsichtlich der Gegenstände nach, die der zwingenden Mitbestimmung unterfallen.

Entgelt

Übertarifliche Sonderzahlung

- Betriebsvereinbarungen über finanzielle Leistungen des Arbeitgebers, die dieser ohne eine rechtliche Verpflichtung erbringt, sind regelmäßig teilmittbestimmt.
 - Will der Arbeitgeber die Leistungen vollständig und ersatzlos einstellen, tritt keine Nachwirkung ein.
 - Will der Arbeitgeber mit der Kündigung eine Verringerung des Volumens der Mittel und zugleich eine Veränderung des Verteilungsplans erreichen, besteht das Mitbestimmungsrecht.
- Entscheidend ist daher, ob sich der beabsichtigte Übergang auf eine erfolgsabhängige Sonderzuwendung als Änderung des bisherigen Leistungsplans darstellt, oder der Arbeitgeber unabhängig von einem in Aussicht gestellten neuen Vergütungssystem zur Einstellung der bisherigen Sonderzahlung entschlossen ist.

Entgelt

Aufgabe einer Prämienentlohnung

BAG 23.6.2009 – 1 AZR 214/08

Im Betrieb galt aufgrund einer Betriebsvereinbarung eine Prämienentlohnung, deren Einführung für Arbeiten, die sich zur Vergabe im Akkord nicht eignen, von dem geltenden Tarifvertrag empfohlen wurde. Der Tarifvertrag sah dabei für den Fall der Einführung eine Mindestbemessung vor. Der Arbeitgeber kündigte die BV mit dem Ziel, die Prämienentlohnung in Wegfall zu bringen und bot dafür eine freiwillige und jederzeit anrechenbare außertarifliche Zulage an. Ein Arbeitnehmer begehrt Zahlung der alten Prämie.

Entgelt

Aufgabe einer Prämienentlohnung

- Eine Gesamtvergütung lässt sich regelmäßig nicht in mehrere voneinander unabhängige Bestandteile aufspalten.
- Eine Vergütungsstruktur wird auch dann geändert, wenn nur einer von mehreren Bestandteilen gestrichen, erhöht oder vermindert wird.
- Sieht ein Tarifvertrag neben dem Akkordlohn auch Prämienlohn als gleichberechtigte Lohnform vor, handelt es sich regelmäßig nicht um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, sondern um tariflich geschuldeten Lohn.

Entgelt

Aufgabe einer Prämienentlohnung

BAG 22.6.2010 – 1 AZR 853/08

- Nach der **Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung** führt die Verletzung von Mitbestimmungsrechten im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Unwirksamkeit der Maßnahme, die den Arbeitnehmer belastet.
- Eine unter Verstoß gegen das Beteiligungsrecht nach § 87 I Nr. 10 BetrVG vorgenommene Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze führt dazu, dass der Arbeitnehmer eine Vergütung auf der Grundlage der zuletzt mitbestimmten Entlohnungsgrundsätze fordern kann.

Einigungsstelle

Einvernehmliche Bestellung

- Formloser Antrag
- Antragsberechtigt sind
 - die Betriebspartner
 - ein Ausschuss bei Übertragung von Angelegenheiten zur selbständigen Erledigung
- Voraussetzung ist Scheitern der Verhandlungen, § 74 II BetrVG
- Einigung der Betriebspartner auf
 - den Vorsitzenden und
 - die Anzahl der Beisitzer (Paritätsgrundsatz)

Einigungsstelle

Gerichtliche Bestellung gem. § 98 ArbGG

- Zulässigkeit
 - Antrag § 81 I ArbGG
 - Antragsbefugnis, Rechtsschutzbedürfnis
 - Örtliche Zuständigkeit, § 82 ArbGG
- Verfahren
 - Beschlussverfahren mit den Besonderheiten des § 98 ArbGG
 - Einlassungs- und Ladungsfrist 48 Stunden
 - Amtsermittlungsgrundsatz, § 83 I ArbGG
 - Mündlichkeitsgrundsatz
 - Alleinentscheidungskompetenz des Vorsitzenden

Gerichtliche Bestellung gem. § 98 ArbGG

Entscheidung

- Zurückweisung nur bei offensichtlicher Unzuständigkeit
- Bestellung des Vorsitzenden
 - Neutrale Person
 - Einschränkung nach 98 I Satz 5 ArbGG bei Richtern
 - Keine Bindung an Vorschläge der Beteiligten entsprechend § 308 I S. 1 ZPO
- Bestimmung der angemessenen Zahl der Beisitzer
 - Keine Bindung an Vorschläge
 - Keine Entscheidungsbefugnis des ArbG über die Person
- Entscheidung und Zustellung erfolgen
 - möglichst binnen 2 Wochen ab Antragseingang
 - Zwingend spätestens 4 Wochen ab Antragseingang
- Gebührenstreitwert gem. § 23 Abs.3 S.2 RVG
 - LAG Köln 5.8.1999 – 11 (8) Ta 55/99, NZA-RR 2001, 52 = 4.000,-- € unabhängig vom Umfang der Streitgegenstände
 - LAG Hamm 27.6.2005 – 10 TaBV 83/05 – 2.000,-- €, wenn nur über die Anzahl der Beisitzer gestritten wird

Gerichtliche Bestellung gem. § 98 ArbGG

Beschwerde

- Zuständigkeit des LAG, § 98 II S. 1 ArbGG
- Voraussetzung: Materielle Beschwer = Nichteinverständnis mit der bestellten Person oder der Anzahl der Beisitzer
- Einlegungs- und Begründungsfrist 2 Wochen
- Alleinentscheidungskompetenz des Vorsitzenden
- Ziel: Überprüfung der erstinstanzlichen Entscheidung
- Kein Rechtsmittel, § 98 II S.4 ArbGG

Einigungsstellenmitglieder

Rechtsstellung

- Vorsitzender
 - Qualifikation, Unparteilichkeit
 - Geheimhaltungspflicht, 79 BetrVG
 - Befangenheitsantrag
- Beisitzer
 - Wahlrecht der Betriebspartner
 - Schweigepflicht entspr. § 79 II BetrVG
 - Behinderungsverbot entspr. § 78 BetrVG
 - Weisungsungebundenheit
 - Abberufungsmöglichkeit

Das Einigungsstellenverfahren

- Zwingende Verfahrensregeln, § 76 III BetrVG
 - Unverzügliches Tätigwerden
 - Beschlussfassung nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit
 - Abstimmung mit Stimmenthaltung des Vorsitzenden
 - Bei Patt weitere Beratung
 - Sodann erneute Abstimmung mit Abstimmungsverpflichtung des Vorsitzenden
 - Schriftliche Niederlegung der Beschlüsse und Unterzeichnung durch den Vorsitzenden
 - Zuleitung der Beschlüsse an die Betriebspartner
- Sonstige Bindung an allgemein anerkannte Verfahrensgrundsätze

Das Einigungsstellenverfahren

- Vorbereitung der Verhandlung
- Ladung
- Eröffnung der Verhandlung durch den Vorsitzenden
- Prüfung der eigenen Zuständigkeit
- Verhandlungsleitung
- Protokollführung
- Auftreten Verfahrensbevollmächtigter

Beschlüsse der Einigungsstelle

- Beschlussfähigkeit
- Zweimalige Abstimmung, § 76 III BetrVG
- Beschlussfassung mit einfacher Stimmenmehrheit
- Stimmenthaltungen der Beisitzer ist keine Ablehnung
- Schriftliche Niederlegung; Unterzeichnung durch den Vorsitzenden; Zuleitung an die Betriebspartner
- Rechtswirkungen

Kosten der Einigungsstelle

- Kostentragungspflicht des Arbeitgebers § 76a BetrVG
- Vorsitzender und außerbetriebliche Beisitzer erhalten Vergütung, § 76a III - V BetrVG
 - Ggf. Festsetzung nach billigem Ermessen
 - Geltende Übung: Beisitzerhonorar entspricht 7/10 des Honorars des Vorsitzenden
- Beisitzer aus dem Betrieb erhalten keine gesonderte Vergütung
 - Freistellungsanspruch; ggf. Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich, § 37 III BetrVG
 - Auslagererstattung