

Das Einigungsstellenverfahren



Dr. Antje Skuderis-Witt

Themenüberblick

- Sinn und Zweck der Einigungsstelle
- Konkurrenz zu anderen Schlichtungsverfahren
- Anrufung
- Gerichtliches Verfahren
- Ablauf des Einigungsstellenverfahrens
- Typische Fehler
- Skurriles???

Sinn und Zweck der Einigungsstelle

- Instrument der innerbetrieblichen Einigung
- Betriebsnahe praktische Lösungen in Regelungsfragen
- Betriebsverfassungsrechtliches Hilfsorgan
- Durchsetzung von MBR: auf betrieblicher Ebene keine Möglichkeit von Arbeitskampfmaßnahmen
- Sicherung von Verhandlungen: Mediatorische Hilfsfunktion

Einflussfaktoren

rechtliche
Regelungen

tatsächliches
Verhalten

Relativ geringe
Vorkenntnisse auf
beiden Seiten

P: ... wenn eine Seite
mit dem
Einigungsstellen-
verfahren selbst, dem
Verhandlungsverlauf
oder dem sich
abzeichnenden
Ergebnis nicht
einverstanden

Verhalten in
Einigungsstelle

Innerbetriebliche
Verhandlungen und
Positionen

Irreale Erwartungen
hinsichtlich Dauer und
Entscheidungsmöglich-
keiten

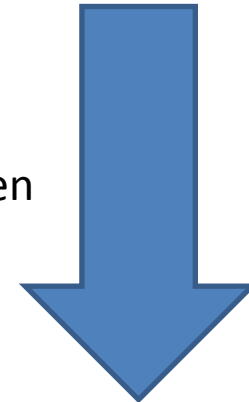
Notwendige Vorüberlegungen

- Mitbestimmungspflichtige Angelegenheit?
- Wie weit reicht das MBR?
- Welches Ziel soll erreicht werden?
- Wer ist wie zeitlich gebunden?
- Welchen „Wert“ hat Zielerreichung mit/ohne Einigungsstelle?
- Was kann ich der Gegenseite zumuten / was will ich der Gegenseite antun?
- Auswirkungen auf die weitere Zusammenarbeit

Freiwillige
Einigungsstelle

Erzwingbare Einigungsstelle

- Selten, weil teuer
- Zustimmung beider Betriebsparteien erforderlich
- Entscheidung der Estelle ist nur ein „Vorschlag“
- Ausnahme: beide haben sich vorher dem Spruch unterworfen



Zuständigkeit

Nur, wenn vom
Gesetzgeber vorgesehen
= MBR des BR

§ 87
BetrVG

§ 37 Abs. 6
BetrVG

§ 85 BetrVG

§ 109 BetrVG

§ 94 BetrVG

§ 95 BetrVG

Problem:

die Angelegenheit ist z.T. mitbestimmt,
z.T. nicht



Zuständigkeit der
Einigungsstelle
beschränkt

z.B. freiwillige Leistungen



Mitbestimmung bei freiwilligen Leistungen: sog. Topftheorie



„Ob“ = AG

- Größe des Topfes
- Zweck der Leistung
- Begünstigter Personenkreis

Verteilung des Topfes

=

MBR

Wenn ein MBR des BR besteht:

1. Innerbetriebliche Verhandlungen

Vertrauensvolle
Zusammenarbeit!

Scheitern?

Einvernehmliche Regelung nach Auffassung
von BR oder AG nicht mehr zu erreichen

Eine Seite reagiert nicht auf Aufforderung zu
Verhandlungen

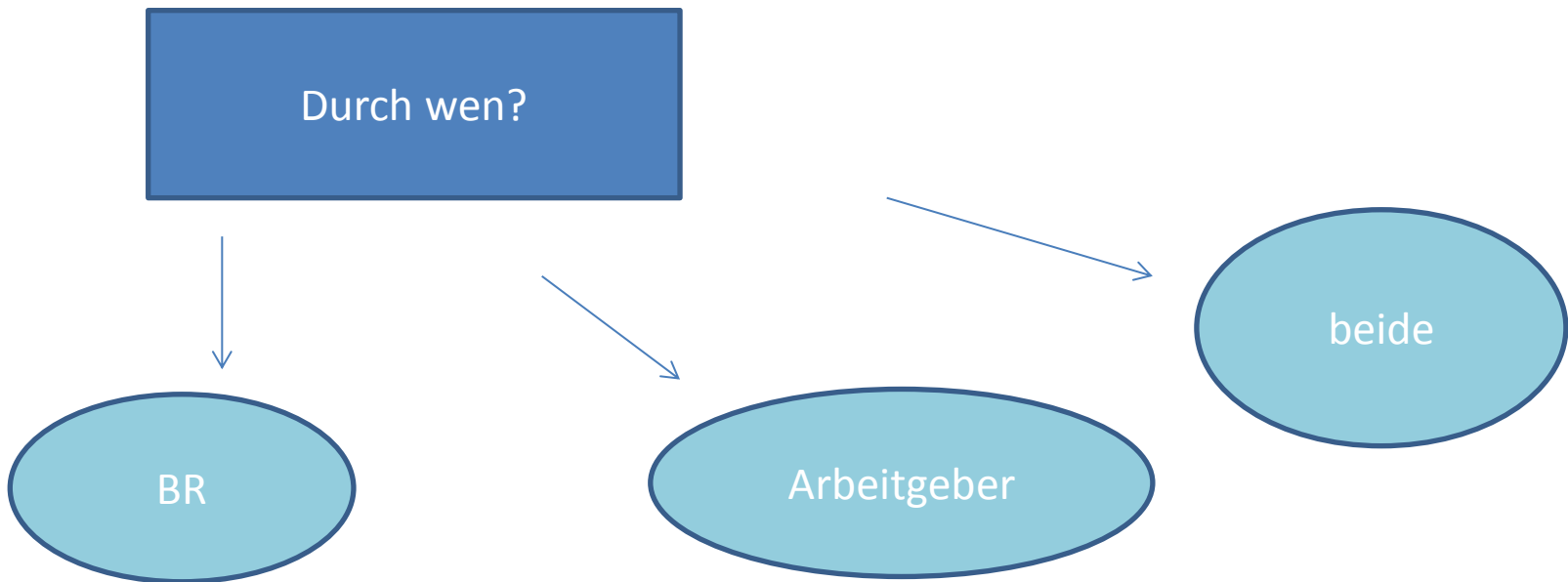
Eine Seite lässt Fristen einfach
verstreichen

Eine Seite weigert sich zu verhandeln

Ist eine Einigung zwischen BR und AG in der Sache nicht möglich?



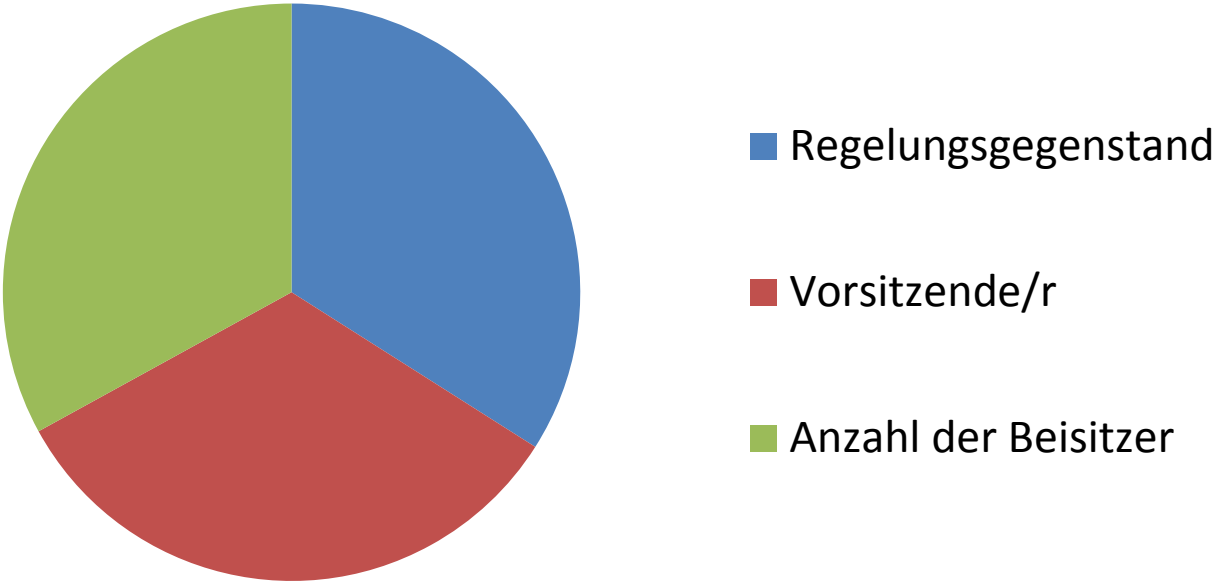
2. Anrufung der Einigungsstelle



Achtung: wirksamer BR-Beschluss!

Problem:

Einigung erforderlich über



Was spricht gegen/für eine Vereinbarung?

- EStelle verhindern, weil kein MBR
- Verzögerung
- Gerichtliche Einsetzung wegen höherer Akzeptanz
- Welche Folgen hat ein Scheitern vor Gericht?
- Folgen einer Verzögerungstaktik für Zusammenarbeit
- Kann akzeptable Vereinbarung erzielt werden?

Welche Beisitzer?

- Festlegung durch Betriebsparteien
- Betriebsangehörige oder –fremde
- RA: Beisitzer oder Verfahrensbevollmächtigter?
- Ersatzbeisitzer möglich
- Auswechslung eines Beisitzers möglich

Welche/r Vorsitzende/r?

- Unparteiisch
- Erforderliche Fachkunde
- Streitschlichtend

Beisitzer

- Keine Vertreter der Betriebsparteien
- Nicht an Weisungen gebunden
 - Arg.: Aufgabe ist, den von den Betriebsparteien nicht gelösten Konflikt zu lösen
 - Wenn auch naturgemäß Parteilichkeit
- ... „Organ der Rechtspflege“
- Nicht identisch mit den Betriebsparteien
- BAG: „ können Aufgabe nur mit einer gewissen Distanz zu den Betriebsparteien erfüllen“

Regelungsgegenstand

Konkrete oder allgemeinere Bezeichnung?

Allgemein = komplexer,
vielschichtiger, dauert länger,
„mehrere Fliegen“

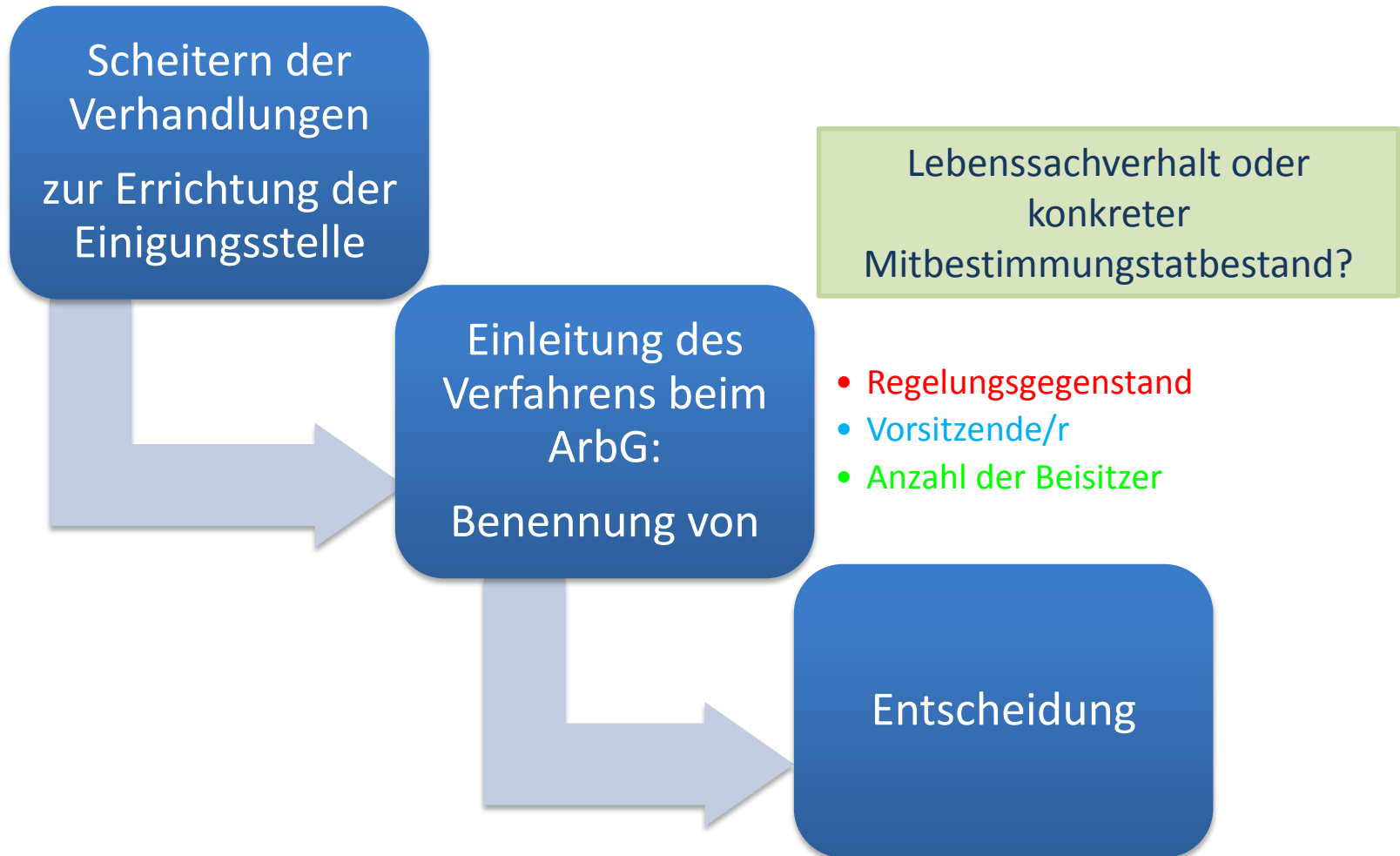
Anzahl der Beisitzer

- Beteiligung unterschiedlicher Betriebsbereiche
 - Berücksichtigung externer Beisitzer
 - Besondere Fachkenntnisse / Sachverstand

Je mehr, desto

- schwieriger ist Terminfindung
- Komplizierter ist die Abstimmung innerhalb der Beisitzer
- Mehr persönliche Bedürfnisse werden eingebracht
- Mehr betriebliche Interessen werden eingebracht
- Schwieriger ist die Verhandlungsleitung
- Höher sind die Kosten

Bestellungsverfahren nach § 100 ArbGG



Entscheidung des ArbG:

- Nur durch Vorsitzenden
- Bindung an beantragten Regelungsgegenstand
- Keine Bindung hinsichtlich Anzahl der Beisitzer und Vorsitz
- Keine Einsetzung bei offensichtlicher Unzuständigkeit
- Kurze Fristen = schnelle Entscheidung

Und nun?

Unterrichtung des Vorsitzenden

- Möglichkeit der ersten Darstellung des Sach- und Streitstandes
- Keine zu einseitige Darstellung
- Wichtig:
 - Ausgangspositionen und aktuelle Verhandlungsstand
- Ausformulierter Regelungsantrag
 - Arg.: daran orientiert sich idR Gang der Verhandlungen

Wo?

Wann?

Die Einigungsstelle tagt...

Empfehlenswert: interne
Terminabstimmung
Im Fall der Nichteinigung:
Bestimmung durch Vorsitzenden
idR bemüht sich Vorsitzender um
einen der schon abgestimmten
Termine

Es sei denn
Überrumpelung
oder
Verzögerung
erkennbar

Ladung

- Betriebsparteien /
Verfahrensbevollmächtigte
- und**
- Beisitzer
- Aufforderung an
Betriebsparteien,
Beisitzer nebst
ladungsfähiger Anschrift
zu benennen

Verfahren vor der Einigungsstelle

- Anwesenheitsrecht:
 - Verfahrensbevollmächtigte, Ersatzbeisitzer, Parteiöffentlichkeit
 - Überzahl = Übergewicht?, Kosten, längere Beratungen, bessere Vermittelbarkeit von Ergebnissen
 - Entscheidung durch Spruch möglich: Fehlerquellen, Verzögerung, uU Verunsicherung der Gegenseite/des Vorsitzenden, Klimaverschlechterung

Sonst keine ausdrücklichen Verfahrensregelungen

- Mindestanforderungen:
 - Rechtliches Gehör:
 - Unterlagen für alle
 - Zeit zur Stellungnahme
 - Interessenkollision bei unmittelbar eigener Betroffenheit
- IÜ obliegt die Gestaltung der Estelle insgesamt, z.B.:
 - Auflagen an Betriebsparteien
 - Einholung eines SV-gutachtens
 - Weitere Terminierung

Ablehnung wegen Befangenheit?

- Ggü. Vorsitzenden?
 - Abstimmung über Ablehnungsantrag ohne Vors.; falls keine Mehrheit:
 - Abstimmung mit Vors. darüber, ob das Verf. bis E des Gerichts ausgesetzt wird
 - Falls vorher Spruch der Estelle → nur noch der ist angreifbar
- Ablehnungsrecht steht der Betriebspartei zu, nicht den Beisitzern
- E: durch ArbG (Kammer) letztinstanzlich

Beratungen

- getrennte Beratungen unter Hinzuziehung der Vorsitzenden
 - welche Hauptziele in dem Verfahren verfolgt werden,
 - welche Mindestziele erreicht werden sollen,
 - welche Rangfolge die eigenen Ziele haben,
 - welche Positionen aus taktischen Erwägungen eingenommen werden und welche „ernst“ gemeint sind.

Achtung bei Nennung von Mindestzielen: daran muss man sich festhalten lassen

Verhandeln durch

- Verunsichern:
 - Rechtlich
 - Tatsächlich
- Vereinnahmen
- Verzögern
- God cop, bad cop
- Verantwortung verschieben
- Neue Vorschläge einbringen/ erörtern

Rechtsfragen...

1. Zuständigkeit der Einigungsstelle?

Wenn MBR
besteht

Wenn
Angelegenheit
noch nicht
geregelt ist

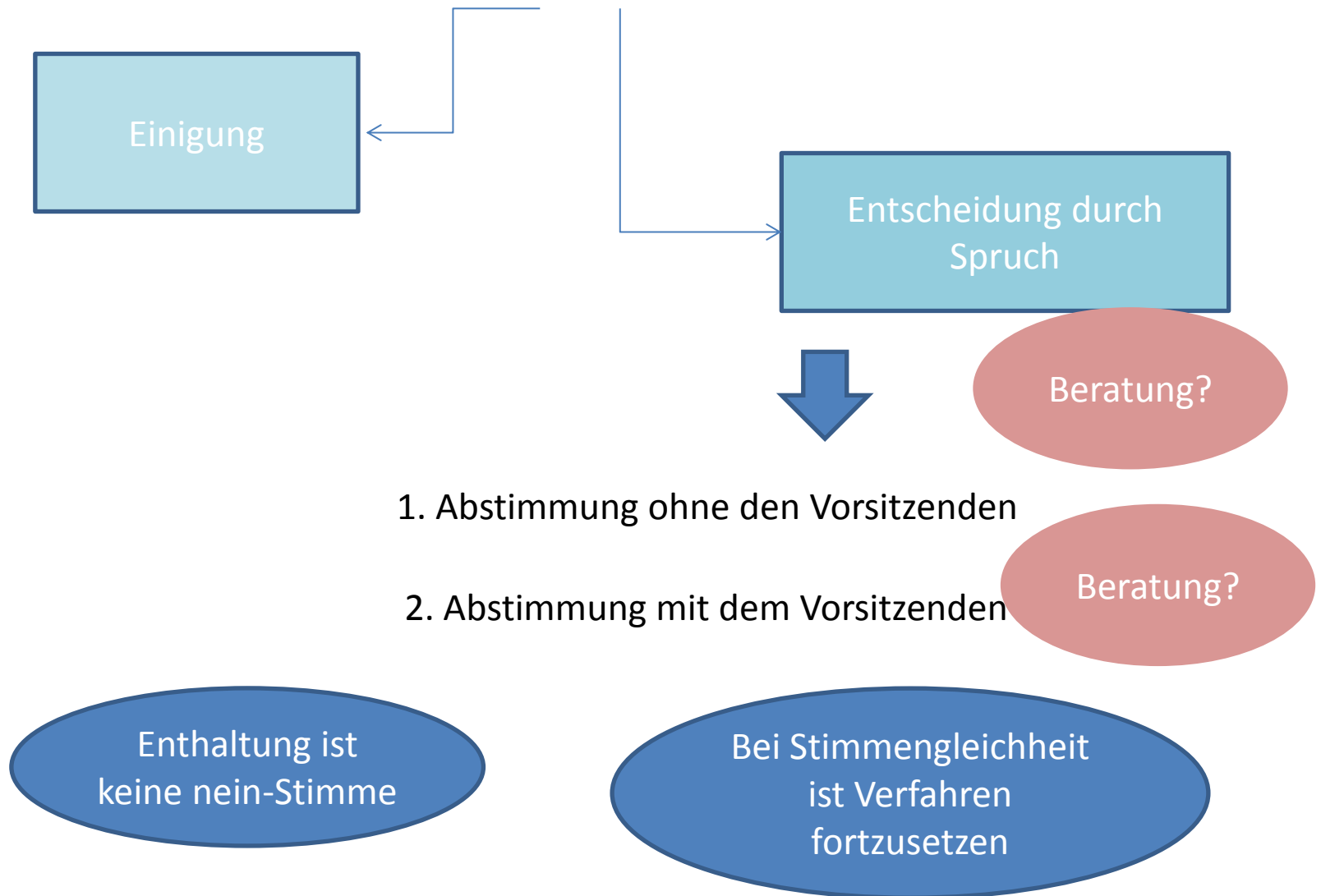
Falls (+) -> EStelle tagt weiter


Falls (-):

- Feststellung durch Beschluss
- EStelle stellt das Verfahren ein

Vorabentscheidungsverfahren bei ArbG möglich

- Ob MBR besteht
- Nicht: Feststellung der Unwirksamkeit des Beschlusses zur Unzuständigkeit



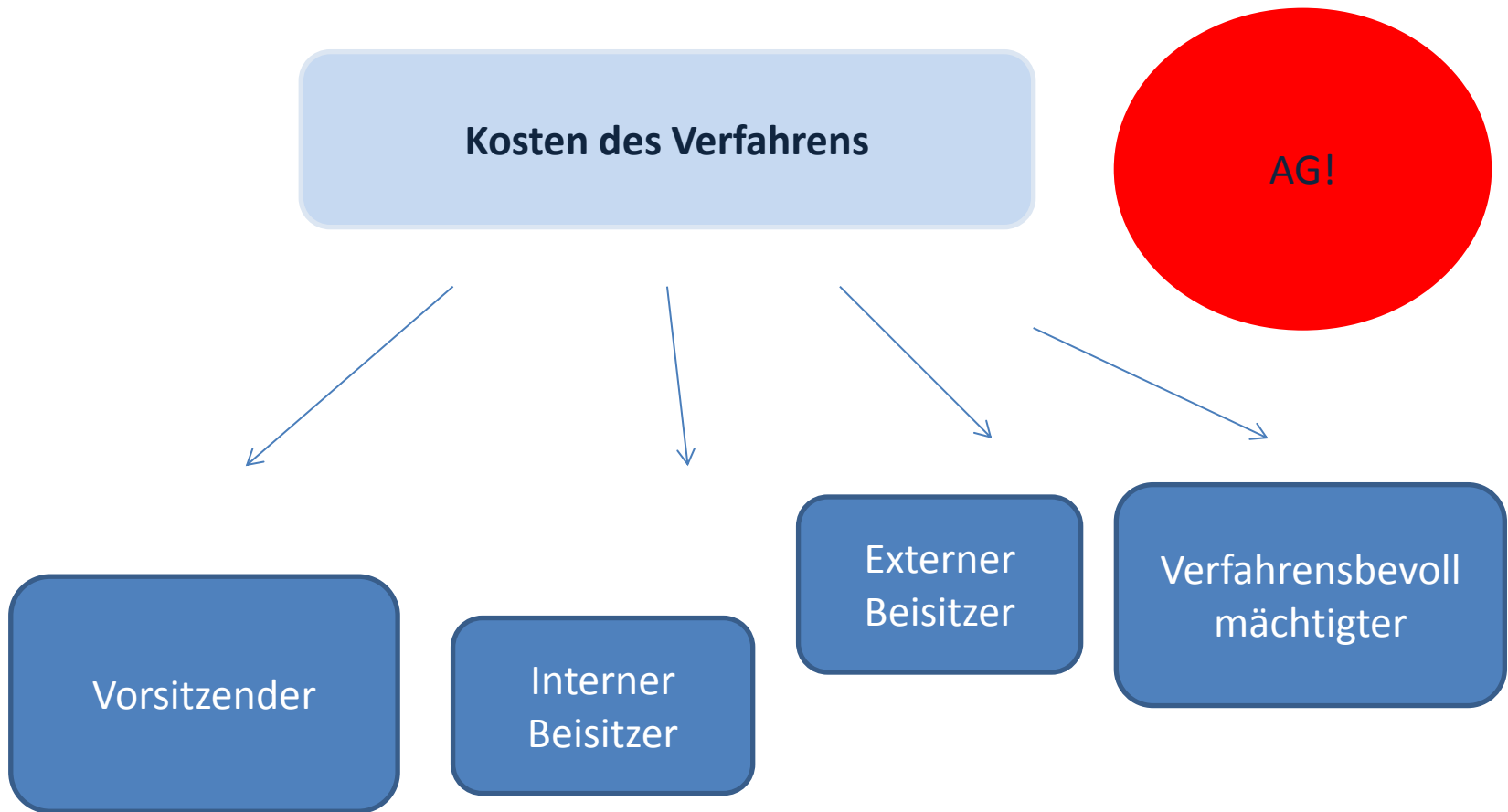


wichtig:

- Spruch muss vom Vorsitzenden handschriftlich unterzeichnet den Betriebsparteien zugeleitet werden
- Keine Heilung eines Formmangels
- Schriftliche Begründung nicht erforderlich

Einigung?

- Abschlussvollmacht auf Seiten der BR-Beisitzer
- Sozialplan: Unterschrift des Vorsitzenden erforderlich
- Taktische Überlegungen: Vereinbarung oder Spruch?
 - Vollmacht für Vereinbarung?
 - Spruch kann angefochten werden, selbst wenn alle Beisitzer dafür stimmen
 - Nichtspruchfähige Teile?
 - eine Seite will nicht die Verantwortung übernehmen
 - Betriebspolitische Vertretbarkeit
 - Größere Akzeptanz des Spruchs? (Der Richter hat ...)



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



Dr. Antje Skuderis-Witt