

Betriebsvereinbarung, Einigungsstelle, Arbeitsgericht: Umsetzung der Mitbestimmung

So setzen Sie Ihre Ziele als Betriebsrat durch!

Wenn die Rechte des Betriebsrats missachtet werden, hilft der Appell an das vertrauensvolle Miteinander im Interesse des gesamten Betriebs oft nicht weiter. Erfahren Sie, wie Sie sich als Betriebsrat Gehör verschaffen und die Rechte Ihrer Kollegen auch im Konfliktfall durchsetzen können.



Redaktion

Stand: 1.3.2024

Lesezeit: 01:45 min



Betriebsvereinbarung – Als Betriebsrat die Spielregeln mitbestimmen

Für eine faire Arbeitsumgebung ist es wichtig, dass für alle im Betrieb die gleichen verbindlichen Regeln gelten. Wo Angelegenheiten nicht schon durch Gesetz oder Tarifvertrag geregelt sind, können Betriebsrat und Arbeitgeber durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen gemeinsam verbindliche Regeln schaffen.

Eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, der für alle Arbeitnehmer im Betrieb wirksam ist, ohne dass diese noch einmal einzeln zustimmen müssen.

Es gibt zwei Arten von Betriebsvereinbarungen: die erzwingbaren und die freiwilligen Betriebsvereinbarungen. Wo Betriebsvereinbarungen erzwingbar sind, können Arbeitgeber oder Betriebsrat durch Anrufung der Einigungsstelle, auch gegen den Willen der anderen Seite, den Abschluss einer Regelung

erreichen. In den Themenbereichen der erzwingbaren Mitbestimmung gibt es am Ende also immer eine verbindliche Regelung, auch wenn nicht alle damit hundertprozentig einverstanden sind.

In allen Fällen, in denen der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nicht mit Hilfe der Einigungsstelle durchsetzen kann, können Betriebsvereinbarungen auf freiwilliger Basis getroffen werden. In § 88 BetrVG sind diese Fälle aufgelistet. Wie der Name schon sagt, müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat freiwillig für den Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung entscheiden. Keine Seite kann die andere Seite zwingen. Kommt es nach den freiwilligen Verhandlungen nicht zu einer Einigung, gibt es keine verbindlichen Regeln.

Betriebsvereinbarungen sind für die Dauer ihrer Gültigkeit bindend. Der Arbeitgeber muss für die vereinbarungsgemäße Umsetzung sorgen. Verstößt der Arbeitgeber gegen eine Betriebsvereinbarung, kann das für ihn Bußgelder bedeuten. Wenn eine Betriebsvereinbarung Leistungen für die Arbeitnehmer festlegt, können diese ihre Ansprüche auf Grundlage der Betriebsvereinbarung auch gerichtlich gegen den Arbeitgeber geltend machen.

Einigungsstelle – Externe Unterstützung zur Lösungsfindung

In den Fällen der so genannten erzwingbaren Mitbestimmung müssen sich der Betriebsrat und der Arbeitgeber einig werden, bevor eine Maßnahme durchgeführt oder eine neue betriebliche Regelung in Kraft treten kann. Besonders praxisrelevantes Beispiel sind die sozialen Angelegenheiten gem. § 87 Abs. 1 BetrVG.

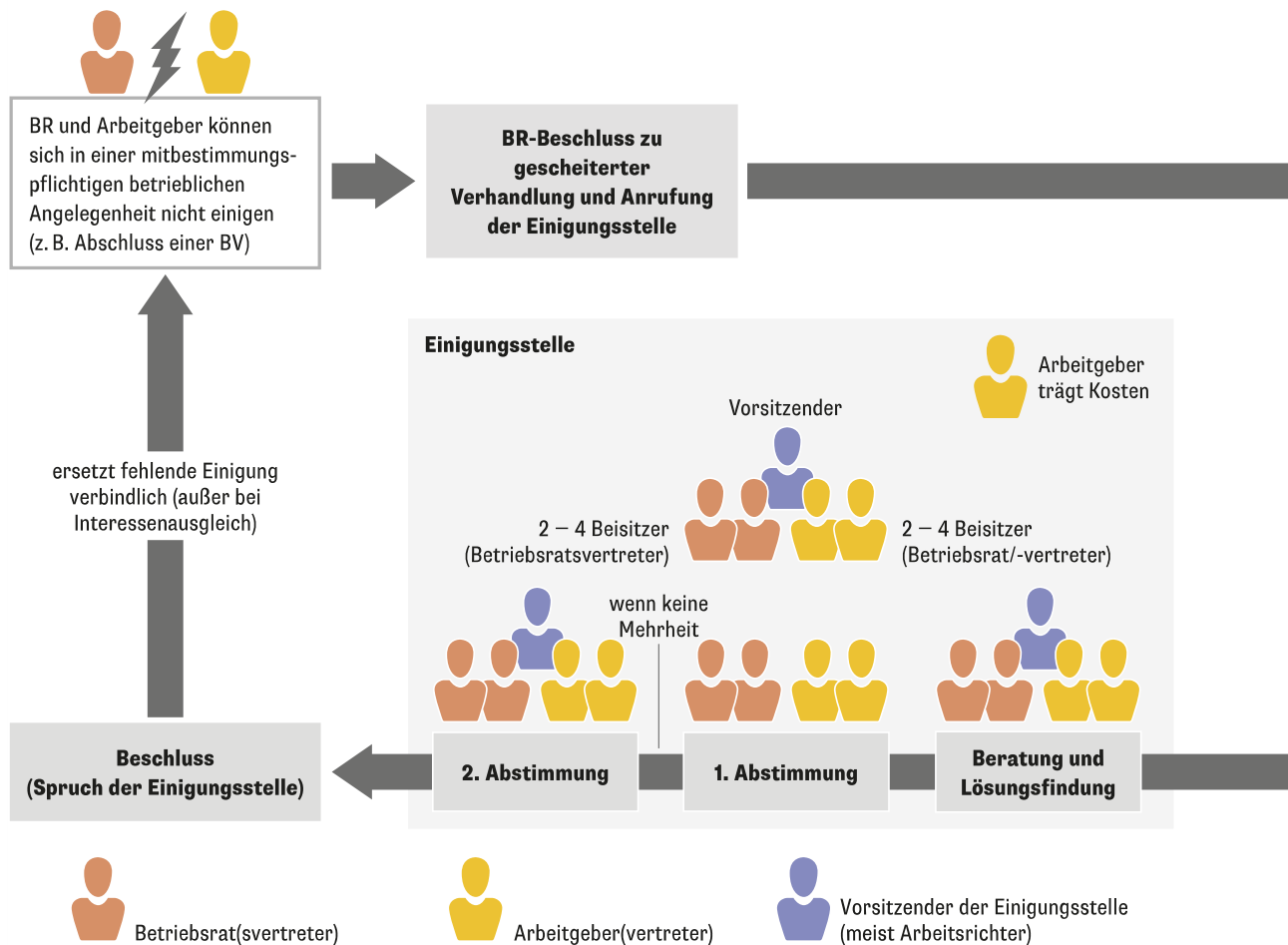
Wenn die Verhandlungen einmal so festgefahren sind und die Verhandlungspositionen so weit auseinander liegen, dass eine Einigung nicht möglich ist, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

Die Einigungsstelle ist keine feste Einrichtung und hängt auch nicht mit den Arbeitsgerichten zusammen, sondern wird von den Betriebsparteien vor Ort gebildet (§ 76 BetrVG) – und zwar für jeden Konflikt neu. Sie besteht aus einem unabhängigen Vorsitzenden, dies können zum Beispiel Richter oder Professoren sein, und jeweils einem oder mehreren Beisitzern von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite. Sowohl der Vorsitz als auch die Anzahl und Personen der Beisitzer werden von den Betriebsparteien einvernehmlich bestimmt.

In der Einigungsstelle wird zunächst versucht, durch die Vermittlung des Vorsitzenden doch noch eine einvernehmliche Lösung zu finden. Gelingt das nicht, entscheidet der Vorsitzende durch den so genannten Spruch. Der Spruch der Einigungsstelle ist für Arbeitgeber und Betriebsrat bindend.

Die Fälle, in denen eine Einigungsstelle eingesetzt werden kann, sind im Gesetz leicht erkennbar. Am Ende der entsprechenden Normen findet sich eine Formulierung wie diese: „Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle“.

Erzwingbares Einigungsstellenverfahren, § 76 Abs. 5 BetrVG



Arbeitsgerichtsverfahren – als Betriebsrat durch alle Instanzen

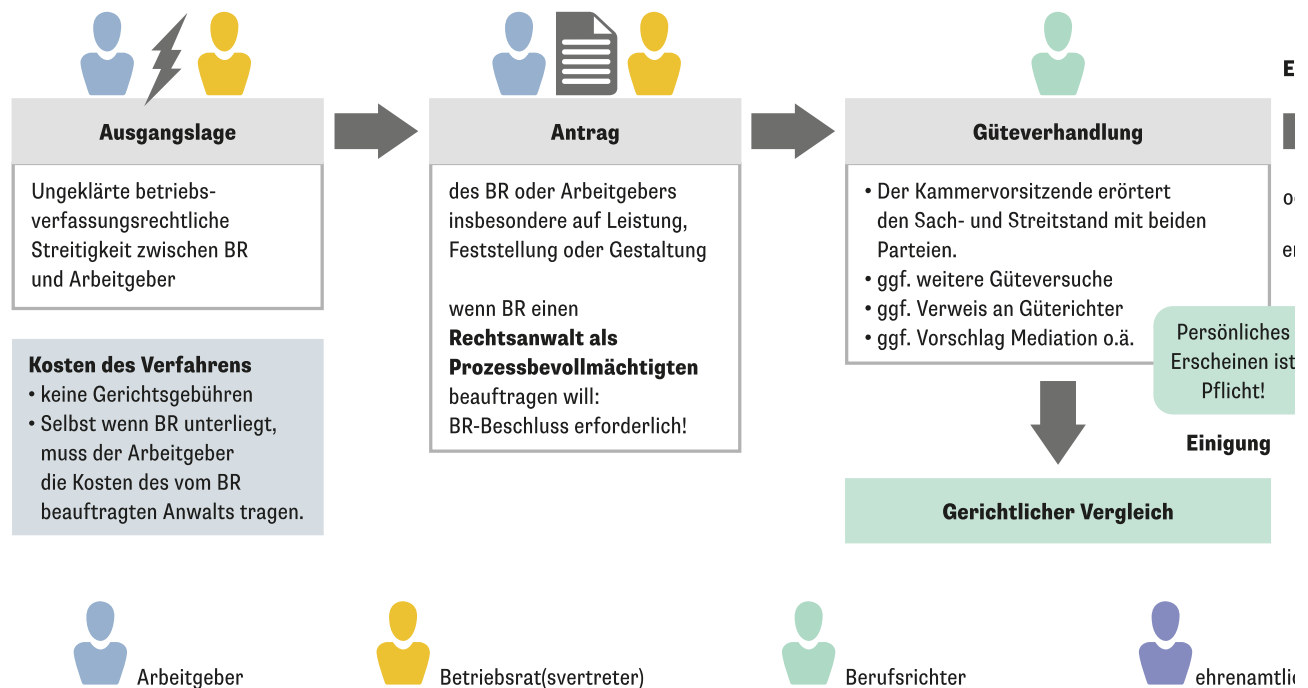
In den Fällen, in denen die Einigungsstelle nicht vorgesehen ist, hilft dem Betriebsrat im Konfliktfall manchmal nur der Weg zum Gericht.

Für Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist die Arbeitsgerichtsbarkeit zuständig. In der ersten Instanz entscheidet zunächst das örtlich zuständige Arbeitsgericht. Die Verhandlungen dort werden von einem hauptamtlichen Richter geleitet, der von zwei ehrenamtlichen Richtern unterstützt wird. Damit die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gleichermaßen vertreten ist, werden die ehrenamtlichen Richter auf Vorschlag der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften berufen. In jeder Verhandlung sitzt also ein ehrenamtlicher Richter für die Arbeitnehmer- und einer für die Arbeitgeberseite. Alle drei Richter entscheiden am Ende gleichberechtigt mit je einer Stimme.

Ist eine Seite mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts nicht zufrieden, können Rechtsmittel eingelegt werden und die Entscheidung wird in zweiter Instanz vom Landesarbeitsgericht (LAG) überprüft. Danach

steht möglicherweise noch der Weg zum Bundesarbeitsgericht (BAG) offen. Das Bundesarbeitsgericht hat seinen Sitz in Erfurt und ist die höchste Instanz im deutschen Arbeitsrecht.

Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren



Die Kosten für den Rechtsanwalt des Betriebsrats trägt der Arbeitgeber, auch wenn er selbst vom Betriebsrat verklagt wird.

Videos zum Thema

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de