

Glossar

Einigungsstelle

Bei Konflikten zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeber die nicht auf dem Verhandlungswege gelöst werden können, ist die Einigungsstelle die Instanz der Streitschlichtung. Ihre Aufgaben und die Zusammensetzung regelt das Betriebsverfassungs- bzw. das Personalvertretungsgesetz.

Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes wird die Einigungsstelle je zur Hälfte mit Beisitzern besetzt, die vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt werden. Als Mittler ist ein unparteiischer Vorsitzender vorgesehen, auf den sich beide Parteien einigen. Diese Rolle wird häufig von einem Arbeitsrichter wahrgenommen. Im Bereich der »echten« Mitbestimmung und in den Fällen, in denen sich die Parteien dem Spruch der Einigungsstelle unterwerfen, entspricht die Entscheidung der Einigungsstelle einer Betriebsvereinbarung. Die Kosten der Einigungsstelle werden vom Arbeitgeber getragen.

Im Personalvertretungsgesetz ist die Einigungsstelle eine ständige Einrichtung. Sie besteht aus je drei Mitgliedern der obersten Dienstbehörde und je drei Mitgliedern der dortigen Personalvertretung. Die Dienststelle ist in ihrer Wahl frei, der Personalrat muß im Normalfall mindestens einen Beamten und einen Beisitzer aus der Gruppe der Angestellten oder Arbeiter entsenden. Der Vorsitz wird neutral besetzt – bei Uneinigkeit entscheidet der Präsident des Bundesverwaltungsgerichts. Die Kosten der Einigungsstelle trägt die Dienststelle.

Mitbestimmung im Betrieb

Der Betriebsrat hat unterschiedlich abgestufte Mitwirkungsrechte, angefangen bei den Informationsrechten, über Anhörungs-, Beratungs- und Initiativrechte, sowie Zustimmungs- und Vetorechte, bis zu Mitbestimmungsrechten. »Echte« Mitbestimmung bedeutet, daß in diesen Angelegenheiten der Arbeitgeber nicht ohne die Zustimmung des Betriebsrats Entscheidungen treffen kann.

Das »echte« Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat bei wesentlichen sozialen Angelegenheiten im Betrieb, z.B. bei der Verteilung der Arbeitszeit, des Urlaubs, in Fragen des Arbeitsschutzes, bei betrieblichen Sozialleistungen oder bei der Erstellung von Personalfragebögen oder Beurteilungsgrundsätzen. Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, steht ihm auch ein Initiativrecht zu.

Ein Vetorecht hat der Betriebsrat insbesondere bei personellen Maßnahmen, wie Einstellung, Versetzung oder Kündigung; ein Initiativrecht ist z.B. bei der Personalplanung und Beschäftigungssicherung vorgesehen; bei Betriebsänderungen muß der Arbeitgeber in Beratungen mit dem Betriebsrat eintreten.

(Quelle: Hans-Böckler-Stiftung)

<https://www.jungewelt.de/artikel/86115.glossar.html>