

17. März 2026

Die Einigungsstelle im BetrVG und MVG – teuer oder effektives Lösungsinstrument?

Kristian Glowe | Fachanwalt für Arbeitsrecht



Überblick zur Einigungsstelle

Was ist eine Einigungsstelle?



Nach Definition des BVerfG ist die Einigungsstelle

„ein betriebsverfassungsrechtliches Hilfsorgan eigener Art“

Faktisch ist die Einigungsstelle eine

Innerbetriebliche Zwangsschlichtungsstelle

Was ist eine Einigungsstelle?

Es gibt „ständige Einigungsstellen“ sowie – Regelfall – im Einzelfall gebildete Einigungsstellen.

Die Einigungsstelle setzt besteht aus Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebsrates (sog. „Beisitzer“) in jeweils gleicher Anzahl und einem neutralen Vorsitzenden.



Die Anzahl an Beisitzern ist im BetrVG Verhandlungssache, im MVG ist sie mit zwei pro Seite fest vorgegeben.

Daneben können auch weitere – nicht stimmberechtigte – Personen teilnehmen, z.B. „Gäste“ (weitere BR-Mitglieder, Vertreter anderer Konzerngesellschaft oder Betriebsräte, Gewerkschaftsvertreter usw.) oder sachkundige Mitarbeiter bzw. Sachverständige



Wozu braucht es eine Einigungsstelle?

Können sich die Betriebsparteien im Bereich der zwingenden Mitbestimmung nicht einigen, kann die Maßnahme oder das Regelungsvorhaben nicht umgesetzt werden, es entsteht eine **verhandlungstechnische Pattsituation**, die aufgelöst werden muss.

Anders als im Fall von Tarifstreitigkeiten gibt es zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aber **keinen Arbeitskampf**, weder Streik noch Aussperrung sind zulässig.

Konflikte müssen daher entweder durch einen Dritten (z.B. ein Arbeitsgericht) oder im Verhandlungsweg aufgelöst werden.



Wozu braucht es eine Einigungsstelle?

Bei sog. „Regelungsstreitigkeiten“, also insbesondere dem Inhalt von Betriebsvereinbarungen (z.B. zu Entgelt- oder Urlaubsgrundsätzen) gibt es aber oft kein „richtig“ und „falsch“, eine gerichtliche Entscheidung würde daher beiden Parteien ein - ggf. ungewolltes und/oder gar nicht umsetzbares – Ergebnis vorgeben.

Die Einigungsstelle soll daher den Konflikt im Verhandlungsweg durch Einbeziehung eines „Schlichters“ lösen („Mediationsfunktion“) und nur die tatsächlich streitigen Punkte im Fall einer Nichteinigung durch Stimmgewicht des neutralen Vorsitzenden entscheiden („Entscheidungsfunktion“).

Wie arbeitet eine Einigungsstelle?

Eine Einigungsstelle wird nur auf **Antrag** einer oder beider Parteien gebildet, sog. „Anrufung“.

Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist gesetzlich nicht geregelt und kann auch nicht gerichtlich vorgegeben werden, der Vorsitzende leitet die Einigungsstelle und gibt den Ablauf i.d.R. Regel vor, oft wird aber zu Beginn auch über Ablauffragen diskutiert und ggf. hier schon eine Einigung zum weiteren Verfahren herbeigeführt.

Empfehlenswert – aber gesetzlich nicht geregelt – ist eine ausführliche Vorabinformation des Vorsitzenden durch die Parteien, entweder getrennt oder gemeinsam.



Wie arbeitet eine Einigungsstelle?

Zur Verhandlung erfolgen dann sog. „**Einigungsstellensitzungen**“, in denen die Parteien analog oder virtuelle Zusammensitzen und verhandelt. Oft sind mehrere Verhandlungstermine erforderlich.



Die Verhandlungen werden dabei oft auch kurz unterbrochen, damit sich die Parteien besprechen oder Rücksprache nehmen oder neue Vorschläge erarbeiten können.

Der Verhandlungsort sowie die Termine und Zeit der Verhandlung werden zwischen den Parteien abgestimmt, oft aber auch mehr oder weniger stark vom Vorsitzenden beeinflusst.

Wie arbeitet eine Einigungsstelle?

Zwischen den Terminen erfolgt i.d.R. eine Besprechung mit den entsprechenden Organen (bei Unternehmen gesamte Unternehmensleitung oder Konzern, auf der anderen Seite der gesamte Betriebsrat, ggf. auch Rücksprache mit der Belegschaft).

In der Regel versucht der Einigungsstellenvorsitzende alles, um eine einvernehmliche Lösung zu erzielen (i.d.R. durch Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung).



Lässt sich eine solche Einigung finden, schließen die Parteien die Vereinbarung (oft nach Einholung der Zustimmung im Nachgang) ab, die Einigungsstelle wird bis dahin ruhend gestellt.

Wie arbeitet eine Einigungsstelle?

Lässt sich keine Einigung erzielen, wird über einen – i.d.R. vom Vorsitzenden erarbeiteten und weitestmöglich mit den Parteien abgestimmten – Kompromissvorschlag abgestimmt.

Können sich die Parteien auch hier nicht einigen, übt notfalls der Vorsitzenden sein Stimmrecht aus, um den Patt aufzulösen

Wichtig: In diesem Fall werden nur die Elemente in die Regelung aufgenommen, die der Mitbestimmung unterliegen. Alle „Bonusinhalte“ fallen dann heraus.





Was kostet eine Einigungsstelle?

- Vorbereitungsaufwand (Anfragen an potentielle Einigungsstellenvorsitzende, Abstimmung mit Gegenseite, Vorbereitung des Verfahrens mit einleitenden Schriftsätzen) je nach Komplexität und Streitpotential über Vorsitz → 5 bis 10 Stunden
- Einigungsstellenvorsitzende/r: EUR 3.500 – 5.000 pro Sitzungstag
- Eigene anwaltliche Vertretung: ca. 8 bis 10 Stunden pro Sitzungstag, ggf. zzgl. Reiseaufwand
- Anwalt des BR: 70 % der Vergütung des Einigungsstellenvorsitzenden, also ca. EUR 2.500 – 3.500
- Kosten für Vorbereitung und Diskussion der Entwürfe

**Grundkosten damit meist im Rahmen von EUR 15.000 – 25.000
+ ca. EUR 10.000 – 15.000 für jeden weiteren Sitzungstag**

Konflikte rund um die Einigungsstelle



Sind die Verhandlungen schon gescheitert?

Voraussetzung für die Zuständigkeit der Einigungsstelle ist, dass die Verhandlungen „gescheitert“ sind.

Dieses Scheitern kann aber auch einseitig erklärt werden, daher kann (der Arbeitgeber) die Einigungsstelle mit diesem Argument in der Regel nicht vermeiden.

Erforderlich sind aber zumindest vorherige Verhandlungen mit dem „ernsthaften Willen einer Einigung“, ein Einigungsstellenvorsitzender wird daher in der Regel einen gewissen Verhandlungsstand von den Parteien einfordern.



Ist die Einigungsstelle überhaupt zuständig?

Besteht Streit, ob überhaupt ein Mitbestimmungsrecht für die Streitfrage besteht, kann in einem vorherigen Gerichtsverfahren geklärt werden, ob dieses besteht



Achtung: Das Gericht prüft aber mit einem sehr weiten Maßstab nur, ob die Einigungsstelle nicht „offensichtlich“ unzuständig ist.

Die Zuständigkeit der Einigungsstelle ist ansonsten eine sog. „Vorfrage“, die die Einigungsstelle selbst – zu Beginn – entscheidet.



Wichtig: Sofern nicht beide Seiten mit einer Erstreckung der Verhandlung auf Elemente einverstanden sind, die nicht der (zwingenden) Mitbestimmung unterliegen, werden diesen nicht Bestandteil der Zuständigkeit/Verhandlungen.



Wer wird Vorsitzender der Einigungsstelle?

Können sich die Parteien nicht auf einen Vorsitzenden einigen, wird dieser durch das Gericht (Arbeitsgericht oder Kirchengericht) bestimmt.



Hierfür gibt es keine feste Vorgabe, die Besetzungsentscheidung (Windhundprinzip, Zweitvorschlag, neuer Kandidat) steht im Ermessen des Gerichts. Die Gerichte fordern für eine Ablehnung aber in der Regel sachliche Gründe.

Auch über die Anzahl der Beisitzer (Achtung: Kostenfaktor) entscheidet bei Streit das Gericht.

Wie viele Beisitzer soll es geben?



Auch über die Anzahl der Beisitzer entscheidet bei Streit das Gericht.

- Im MVG mit zwei pro Seite vorgegeben.

Anzahl muss immer gleich sein. Daher ist vorrangig zu prüfen, wie viele Mindestteilnehmer man selbst benötigt.

Zu viele Beisitzer erhöhen dagegen die Kosten und sollten daher vermieden werden.



Überlegung: Erkauft man sich bei Entgegenkommen in diesem Punkt (oft nicht so teuer, wenn interne Beisitzer) vielleicht einen Vorteil bei der Besetzung des Vorsitzenden?

Taktische Überlegungen

Vermeidung der Einigungsstelle



Hintergrund: Die Einigungsstelle verursacht hohe Kosten und kann zu Zeitverzug führen.

Alternative: Eine „**Einigungsstelle light**“, in der ähnlich strukturierte Verhandlungen im Beisein von Anwälten geführt werden.

- Vorteile: Kostenersparnis, flexiblere Einsetzung und Arbeit, weniger Verbindlichkeit und Begrenzungen in den Verhandlungen.
- Nachteile: weniger Druck auf eine Einigung (es droht keine Zwangsschlichtung!), keine neutralen Vorschläge, keine neutrale Verhandlungsleitung.

Die Taktik ergibt daher v.a. dann Sinn, wenn nur geringfügig in Stocken geratene Verhandlungen schnell und effektiv gelöst werden sollen.

Wann ergibt es Sinn, selbst eine Einigungsstelle anzurufen?



Verhandlungen sind aus eigener Sicht endgültig gescheitert, Zögern kann dazu führen, dass BR/MAV gestalten können.



BR/MAV wollen über zwingend Dinge verhandeln, die nicht der Mitbestimmung unterliegen, Einigungsstelle kann zur „Erdung“ der Forderungen führen.



Es besteht Zeitdruck und ein (oder der gewünschte) Einigungsstellenvorsitzende ist schnell greifbar, Einigungsstelle kann zu einer erheblichen Beschleunigung der Verhandlungen führen.

Auswahl des Vorsitzenden



Im Vorfeld sollten möglichst (mindestens) zwei geeignete Kandidaten ermittelt werden.

Je nach Konflikt mit dem BR, dessen anwaltlicher Vertretung und dem ggf. zuständigen Gericht sollten dann geprüft werden, wie diese Vorsitzenden ausgespielt werden.

Hat der BR oder die MAV schon einen Vorschlag gemacht, sollte evaluiert werden, ob die Ablehnung lohnt (warum kam der Vorschlag?)

Wichtig: Droht eine Einigungsstelle ist daher Eile geboten, um die Handlungsoptionen in diesem Bereich nicht zu verschenken!



Zeitrahmen und Ort der Verhandlung

Eine Verlagerung der Sitzungstermine außerhalb der Betriebsstätte hat oft Vorteile (Neutraler Verhandlungsboden, kein Druck aus der Belegschaft, gut geeignete Räumlichkeiten, schnellere Verfügbarkeit des Vorsitzenden) ist aber auch ein Kostenfaktor.

Trotzdem: Aus unserer Sicht hat sich neutraler Verhandlungsboden bewährt!

Zeitraumen und Terminierung sollte möglichst nach eigenen Interessen bestimmt werden.



Achtung: Lange Verhandlungstermine scheinen effektiv, sind aber oft weniger produktiv. Zudem führen Sie oft zu Folgekonflikten mit dem BR/MAV (Einhaltung von Arbeitszeitvorgaben, Vergütung als Überstunden, Reise- und Übernachtungskosten)

Gute Vorbereitung ist das A & O



Eine Einigungsstelle verliert an Schrecken, wenn Sie gut vorbereitet wird:

Eine schnelle (rechtzeitige) Auswahl eines geeigneten Vorsitzenden kann einen wertvollen Moderator bringen, der Forderungen des BR/MAV einbremsen kann

Eine sorgsame Vorbereitung der Einigungsstelle (Information des Vorsitzenden) sowie konkreter Regelungsvorschläge schafft einen Verhandlungsvorteil (Anker!)

BR-Anwälte sind hier oft passiv, dies birgt Chancen!



Die Planung von Alternativen ist in allen Stadien unerlässlich (Alternativer Vorsitzender in der Hinterhand, ausformulierte Regelungsalternativen, vorberechnete – komplexe – Angebote)