

C. Kollektives Arbeitsrecht

I. Tarifrecht

1. Bedeutung der Tarifbindung

Sofern ein Arbeitsverhältnis einer Tarifbindung unterliegt, ergeben sich Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien aus dem Tarifvertrag. Bei der echten Tarifbindung (Kraft beiderseitiger Verbandsmitgliedschaft oder Kraft Allgemeinverbindlichkeit) sind Abweichungen zu Lasten der Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag nicht wirksam. Vor Personalentscheidungen und vor Entscheidungen mit Auswirkungen auf einzelne oder alle Arbeitsverhältnisse muß deshalb immer die tarifliche Situation geprüft werden. Diese Prüfung vollzieht sich in drei Schritten:

- Besteht eine Tarifbindung Kraft Verbandsmitgliedschaft, Kraft Allgemeinverbindlichkeitserklärung oder Kraft einzelvertraglicher Verweisung?
- Welche Regelung enthält der anwendbare Tarifvertrag zu der konkreten Fragestellung?
- Wenn der Arbeitsvertrag eine Abweichende Regelung zu der konkreten Fragestellung enthält: Welche Regelung ist anwendbar?

Aus Tarifverträgen können sich sehr bedeutsame Regelungen ergeben. Tarifverträge enthalten sehr häufig Ausschlußfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. In Tarifverträgen können auch wesentliche Regelungen zum Inhalt und zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Abweichend vom Arbeitsvertrag geregelt sein (Arbeitszeit, Kündigungsfristen). Sofern Arbeitsvertrag

und Tarifvertrag von einander abweichende Regelungen zum selben Gegenstand enthalten, gilt folgende Grundregel:

- Bei unmittelbarer Tarifbindung (Kraft Verbandszugehörigkeit und Kraft Allgemeinverbindlichkeit): Vorrang des Tarifvertrages, es sei denn der Tarifvertrag enthält eine Öffnungsklausel oder die Regelung wirkt zu Gunsten des Arbeitnehmers (Günstigkeitsprinzip).
- Bei mittelbarer Tarifbindung Kraft einzelvertraglicher Verweisung: Vorrang der einzelvertraglichen Regelung, es sei denn, diese ist unwirksam (z. B., weil sie einer AGB-Kontrolle nicht standhält).

2. Formen der Tarifbindung

- Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Tarifverträge können für allgemeinverbindlich erklärt werden. Zuständig ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und ein durch Vertreter der Spitzenorganisationen zu bildender Ausschuss. Voraussetzung der Allgemeinverbindlicherklärung ist ein hoher Organisationsgrad der Arbeitgeber (über 50 %) und, daß die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Welche Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt wurden, kann man im Verzeichnis der für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit erfahren.

- Beispiel:**
- Manteltarifvertrag und Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen der elektrotechnischen Handwerker Baden-Württemberg.
 - Manteltarifvertrag der Metall- und Elektrohandwerker, Berlin Ost und Brandenburg.

Folge der Allgemeinverbindlichkeit ist, daß die Rechtsnormen des Tarifvertrages unmittelbar und zwingend auf alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich des Tarifvertrages Anwendung findet (§ 5 Abs. 4 TVG).

- Unmittelbare Tarifbindung Kraft Verbandsmitgliedschaft

Der Normalfall der Tarifbindung ist die unmittelbare Tarifbindung nach § 3 TVG. Danach sind Mitglieder der Tarifvertragsparteien, im Fall des Firmentarifvertrages der Arbeitgeber als Partei des Tarifvertrages selbst, tarifgebunden. Die unmittelbare Tarifbindung erfaßt also nur Arbeitsverhältnisse mit den Gewerkschaftsmitgliedern. Folge der unmittelbaren Tarifbindung ist, daß abweichende Regelungen im Arbeitsvertrag nicht zulässig sind, soweit sie nicht nur den Tarifvertrag selbst gestattet sind (Öffnungsklausel) oder die abweichende Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist (Günstigkeitsprinzip). Abweichende Regelungen in Betriebsvereinbarungen sind unwirksam, sofern der Tarifvertrag solche Regelungen nicht ausdrücklich zuläßt (§ 77 Abs. 3 BetrVG). In Verträgen mit Nichtgewerkschaftsmitgliedern kann auch der tarifgebundene Arbeitgeber zu Lasten der Arbeitnehmer von den tarifvertraglichen Rechten abweichen.

- Tarifbindung durch Verweisung im Arbeitsvertrag

Häufig entsteht eine Tarifbindung durch eine Verweisklausel im Arbeitsvertrag.

Beispiel: Der Arbeitgeber A ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden. In allen Arbeitsverträgen ver-

einbart Arbeitgeber A deshalb folgende Klausel:
„Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung.“

In diesem Fall findet der Tarifvertrag als einzelvertragliche Regelung Anwendung, auch wenn der betreffende Arbeitnehmer nicht Gewerkschaftsmitglied ist.

3. Beendigung der Tarifbindung

- Verbandsaustritt und Nachwirkung des Tarifvertrages

Die Tarifbindung endet nicht schon mit Ende der Mitgliedschaft des Arbeitgebers/Arbeitnehmers in der jeweiligen Tarifvertragspartei (Verbandsaustritt). Im Fall des Verbandsaustritts bleibt die Tarifgebundenheit solange bestehen, bis der Tarifvertrag endet (§ 3 Abs. 3 TVG).

- Betriebsübergang § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB

Im Fall eines Betriebsüberganges gehen sämtliche Arbeitsverhältnisse die mit dem Betriebsübergeber bestanden auf den Betriebsübernehmer über, wenn nicht der betreffende Arbeitnehmer den Übergang seines Arbeitsverhältnisses widerspricht. Wenn für das Arbeitsverhältnis beim Betriebsübergeber eine unmittelbare Tarifbindung bestand, endet diese zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges, es sei denn, daß der Betriebsübernehmer an denselben Tarifvertrag gebunden ist. Die aus dem Tarifvertrag sich ergebenden Rechte und Pflichten werden aber Bestandteil des Arbeitsvertrages beim Betriebsübergeber. Die Tarifbindung bleibt daher als individualver-

tragliche Vereinbarung bestehen. Lediglich zukünftige Änderungen des Tarifvertrages, insbesondere Tarifierhöhungen, wirken nicht auf das Arbeitsverhältnis beim neuen Arbeitgeber ein.

- Änderungskündigung?

Problematisch ist, die Tarifbindung zu beenden, die Kraft einzelvertraglicher Verweisung auf einen Tarifvertrag besteht. Eine Beendigung dieser Tarifbindung ist nur durch einvernehmliche Regelung oder durch Änderungskündigung zulässig. Änderungskündigungen müssen aber den Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes entsprechen, sofern dieses auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Da die Rechtsprechung an die Zulässigkeit von Änderungskündigungen in Kernbereichen des Arbeitsvertrages (z. B. Vergütung, Arbeitszeit) sehr hohe Anforderungen stellt, wird eine Änderungskündigung in aller Regel nicht zulässig sein. Zum Beispiel sind Änderungskündigungen zur Herabsetzung der Vergütung aus betriebsbedingten Gründen nur dann möglich, wenn ohne die Herabsetzung der Vergütung der Fortbestande des Unternehmens gefährdet ist (Sanierungsfall) und mit der Herabsetzung der Vergütung die Sanierung des Unternehmens auch tatsächlich gelingen kann. Verkürzt gesagt ist die Herabsetzung durch Änderungskündigungen nur zulässig, wenn dadurch eine Insolvenz des Unternehmens abgewendet werden kann.

- Beendigung der einzelvertraglich vereinbarten Tarifiedynamik

Arbeitsvertragliche Tarifverweisklauseln können dynamisch oder statisch sein. Im obigen Beispiel ist eine dynamische Verweisklausel enthalten, die auf einen bestimmten Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung verweist. Die statische Tarifverweisklausel bezieht sich auf einen Tarifvertrag zu einem ganz bestimmten Zeitpunkt, üblicherweise zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages. Der Unterschied besteht darin, daß Änderungen des Tarifvertrages bei einer dynamischen Verweisung auch für das Arbeitsverhältnis gelten, während dies bei einer statischen Verweisung nicht der Fall ist. Bei Tarifierhöhungen stellt sich also regelmäßig die Frage, ob der Arbeitgeber die Tarifierhöhung umsetzen muß (Tarifiedynamik) oder ob er auch nach einer Tarifierhöhung die Vergütung nur im bisher gewährtem Umfang weiter bezahlen muß. Sofern im Arbeitsvertrag eine Tarifiedynamik vereinbart ist, stellt sich die weiter die Frage, wie diese beendet werden kann.

Die Frage, ob eine dynamische oder statische Verweisung vorliegt, ist durch Auslegung des Arbeitsvertrages zu ermitteln. Auf eine Dynamik deutet hin, wenn auf einen bestimmten Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung oder einen Tarifvertrag sowie ergänzende, ändernde und ersetzende Tarifverträge verwiesen wird. Auf eine statische Verweisung deutet hin, wenn ein bestimmter Tarifvertrag ohne weitere Zusätze in Bezug genommen wurde.

Für die Beendigung einer Tarifiedynamik gelten zunächst die oben dargestellten Grundsätze (einvernehmliche Änderung, Änderungskündigung). Nach der Rechtsprechung des BAG

kann aber ein tarifgebundener Arbeitgeber, in dessen vorformulierten Arbeitsverträgen auf den einschlägigen Tarifvertrag verwiesen wird, die Tarifiedynamik in der selben Weise beenden, wie die unmittelbare Tarifbindung nach § 3 TVG. Durch Verbandsaustritt und Betriebsübergang auf einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber endet also auch die einzelvertraglich vereinbarte Tarifiedynamik. Nach Verbandsaustritt/Betriebsübergang ist der Arbeitgeber also nur noch an den Tarifvertrag gebunden, der im Zeitpunkt des Verbandsaustritts/Betriebsübergangs bestand. Zukünftige Änderungen, insbesondere Tarifierhöhungen, berühren das Arbeitsverhältnis nicht.

II. Betriebsverfassung

1. Rolle des Betriebsrates

- Interessenvertretung der Belegschaft

Der Betriebsrat ist der gesetzliche Interessenvertreter (Repräsentant) der Belegschaft. Der Betriebsrat ist von der Belegschaft gewählt und übt ein freies Mandat im eigenen Namen aus. Er ist nicht an Weisungen der Belegschaft gebunden. Der Betriebsrat ist kein Gewerkschaftsorgan, auch wenn Betriebsräte in der Praxis häufig einem starken Gewerkschaftseinfluß unterliegen. Die Gewerkschaften haben auch unmittelbare Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz, z. B. das Recht zum Betreten eines Betriebes nach § 2 Abs. 2 BetrVG.

- Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Der Betriebsrat ist nicht sozialer Gegenspieler des Arbeitgebers. § 2 BetrVG bestimmt, daß die Betriebsparteien unter Beachtung der geltenden Tarifverträge mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebsrates zusammenarbeiten. Dies wird als Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit bezeichnet. Das Gesetz verlangt von den Betriebsparteien „Kooperation statt Konfrontation“. Aus diesem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit wird abgeleitet, daß Betriebsräte sich an einem Streik nicht beteiligen dürfen (§ 74 Abs. 2 BetrVG). Das bedeutet aber nicht, daß die betreffenden Arbeitnehmer sich nicht an einem Streik beteiligen dürfen. Die Arbeitnehmer dürfen nur nicht „als Betriebs-

ratsmitglieder“ streiken. Praktisch hat deshalb das Streikverbot für Betriebsräte nur eine geringe Bedeutung.

- Kosten der Betriebsratstätigkeit

Die Kosten der Betriebsratstätigkeit hat der Arbeitgeber zu tragen, soweit die Tätigkeit erforderlich ist (§ 40 BetrVG). Dies gilt auch für Prozeßkosten eines Prozesses des Betriebsrates gegen den Arbeitgeber. Selbst wenn der Betriebsrat in diesem Prozeß unterliegt, muß der Arbeitgeber die gesamten Kosten bezahlen, soweit die Führung des Prozesses erforderlich war, um die Rechte des Betriebsrates zu wahren. Auch bei außergerichtlicher Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes muß der Arbeitgeber die Kosten tragen, soweit der Betriebsrat die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes bei pflichtgemäßer Interessenabwägung für erforderlich halten durfte.

Beispiel: Die U-AG in Solingen beschäftigt 500 Arbeitnehmer und hat einen Betriebsrat mit 11 Mitgliedern. Die Betriebsratsmitglieder B und R sind Sekretärinnen. B ist von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt. Der Betriebsrat verlangt vom Vorstand, daß auch R von der beruflichen Tätigkeit freigestellt wird, damit sie die anfallende Bürotätigkeit für den Betriebsrat erledigen kann.

Lösung: Der Arbeitgeber hat den erforderlichen Sachaufwand des Betriebsrates zu tragen. Zum erforderlichen Sachaufwand gehört auch Personal für die Bürotätigkeit des Betriebsrates. Der Arbeitgeber muß dem Betriebsrat auch dann Büropersonal zur

Verfügung stellen, wenn ein freigestelltes Betriebsratsmitglied als Bürokräft geeignet ist (BAG AP Nr. 19 zu § 38 BetrVG 1972). Der Arbeitgeber muß dem Betriebsrat eine zusätzliche Bürokräft zur Verfügung stellen. Er kann dafür das Betriebsratsmitglied R auswählen. Dies führt im Ergebnis zu der vom Betriebsrat beantragten Freistellung des Betriebsratsmitglieds R, auch wenn bei der Unternehmensgröße von 500 Mitarbeitern nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen ist. Der Arbeitgeber kann aber auch eine andere Bürokräft für den Betriebsrat aussuchen. Dann muß R nicht freigestellt werden.

- Anspruch auf (bezahlte) Arbeitsbefreiung

Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Das Betriebsratsmitglied ist verpflichtet, sich beim Arbeitgeber ab- und wieder anzumelden. Die Arbeitsfreistellung wird nach dem Lohnausfallprinzip vergütet. Es sind also die üblicherweise anfallenden Mehr- und Überstundenzuschläge, Erschwernis- und Schmutzzulagen, Nacharbeitszuschlag, Prämien u. dgl. zu vergüten. Soweit die Amtstätigkeit nicht während der Arbeitszeit, sondern nur in der Freizeit erbracht werden kann, hat das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf Freizeitausgleich (§ 37 Abs. 3 BetrVG).

Beispiel: Beim Autozulieferer A GmbH in Böblingen wird im Dreischichtbetrieb gearbeitet. Der Betriebsrat besteht aus 9 Mitgliedern. Der Betriebsratsvorsit-

zende und weitere 6 Betriebsratsmitglieder sind in der Frühschicht tätig. Eine anstehende Betriebsratssitzung, bei der sehr viele Themen zu erörtern sind, wird deshalb auf Dienstag, 9.00 Uhr anberaumt. Da die Betriebsratssitzung voraussichtlich 5 bis 6 Stunden dauern wird, will Betriebsratsmitglied B, der in der Nachtschicht tätig ist, wissen, ob er nicht von der gesamten Nachtschicht in der Nacht vor der Betriebsratssitzung freigestellt werden kann.

Lösung: Das Betriebsratsmitglied B hat Anspruch auf Freizeitausgleich, da die Betriebsratssitzung nicht während seiner Arbeitszeit stattfindet. Da er wegen der Uhrzeit der Betriebsratssitzung keine Möglichkeit hat, nach der Nachtschicht zu schlafen, die Betriebsratssitzung aber auch nicht unmittelbar nach Ende der Nachtschicht stattfindet, ist dem Betriebsratsmitglied B nicht zumutbar, während der Nacht zu arbeiten. Er ist deshalb für die gesamte Nachtschicht freizustellen.

- Freistellungen

Bei Erreichen einer bestimmten Betriebsgröße (ab 200 Mitarbeiter) sind ein oder mehrere Betriebsratsmitglieder vollständig von der Arbeit freizustellen (§ 38 BetrVG). Bei der Feststellung der Betriebsgröße kommt es auf die regelmäßige Zahl der Arbeitnehmer an, wobei Leiharbeitnehmer nicht berücksichtigt werden. Rechtsfolge der Freistellung ist nur die Entbindung von der Pflicht zur Arbeitsleistung. Alle übrigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben bestehen. Hierzu gehört auch die Einhaltung der Arbeitszeit. Das freigestellte Betriebsrats-

mitglied muß sich also während der üblichen Arbeitszeit der Betriebsrattätigkeit widmen.

Beispiele: Ein Betrieb mit 200 Mitarbeitern hat 7 Betriebsratsmitglieder, davon ist einer freizustellen.
Ein Betrieb mit 1000 Mitarbeitern hat 13 Betriebsratsmitglieder, davon sind drei freizustellen.

- Auflösung des Betriebsrats und Ausschluß einzelner Mitglieder

Im Falle der groben Verletzung gesetzlicher Pflichten des Betriebsrates oder eines seiner Mitglieder kann der Betriebsrat aufgelöst oder das Mitglied aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden (§ 23 Abs. 1 BetrVG). Die Auflösung erfolgt auf Antrag des Arbeitgebers durch einen Beschluß des Arbeitsgerichtes.

Beispiel: Die X GmbH in Gießen hat 170 Mitarbeiter und einen Betriebsrat mit 7 Mitgliedern. Zwischen dem Geschäftsführer X und den Betriebsräten bestehen Meinungsverschiedenheiten im Hinblick auf anstehende Umstrukturierungsmaßnahmen. Der Geschäftsführer X glaubt, der Betriebsrat würde die Belegschaft bewußt falsch informieren. Er beantragt deshalb beim Betriebsrat die Einberufung einer außerordentlichen Betriebsversammlung, um die Mitarbeiter seinerseits zu informieren. Der Betriebsrat lehnt den Antrag mit der Begründung ab, daß 7 Betriebsratsmitglieder in der Lage sind, ohne Einberufung einer außerordentlichen Betriebsversammlung die Mitarbeiter zu informieren. Da der Geschäftsführer X die Angele-

genheit für dringlich hält, wiederholt er seinen Antrag. Diesmal reagiert der Betriebsrat gar nicht.

Der Geschäftsführer X kann beim Arbeitsgericht die Auflösung des Betriebsrates wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Betriebsrat darf den Antrag des Arbeitgebers auf Einberufung einer außerordentlichen Betriebsversammlung nur ablehnen, wenn im Einzelfall besondere Gründe einer Einberufung entgegenstehen (LAG Mainz, BB 1960, 892).

2. Aufgaben des Betriebsrates

Das Gesetz weist dem Betriebsrat eine Vielzahl von Aufgaben zu, zum Beispiel:

- Überwachung von Unfallverhütungsvorschriften;
- Überwachung der Einhaltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen;
- Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern;
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
- die Eingliederung Schwerbehinderter zu fördern;
- die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
- die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
- die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;

- die frei Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern;
- die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

Aus diesen allgemeinen Aufgaben ergeben sich noch keine konkreten Mitwirkungsrechte des Betriebsrates. Die allgemeinen Aufgaben umschreiben nur, welche Ziele bei der Mitwirkung vom Betriebsrat verfolgt werden dürfen.

3. Betriebsversammlung

Der Betriebsrat soll regelmäßig Betriebsversammlungen abhalten. Diese Betriebsversammlungen dienen der Information der Mitarbeiter. Mindestens einmal im Jahr hat der Arbeitgeber auf einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen, über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, die Integration der ausländischen Arbeitnehmer sowie über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebes zu berichten (§ 43 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Betriebsversammlungen finden regelmäßig während der Arbeitszeit statt. Die Teilnahme der Mitarbeiter und Betriebsräte ist wie Arbeitszeit zu vergüten. Das Gesetz schreibt ordentliche Betriebsversammlungen einmal im Quartal vor. Der Betriebsrat kann auch außerordentliche Betriebsversammlungen einberufen, wenn er diese für erforderlich hält. Der Betriebsrat ist verpflichtet, eine außerordentliche Betriebsversammlung einzuberufen, wenn entweder der Arbeitgeber oder ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer dies beantragen.

4. Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates sind abgestuft geregelt:

- Informationsrechte (z. B. §§ 80 Abs. 2 Satz 1, 85 Abs. 3 Satz 1 BetrVG)

Auf der untersten Stufe stehen Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrates. Der Arbeitgeber muß den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend unterrichten (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Die Grenzen dieser Unterrichtspflicht sind unsicher. Die Information muß aber einen konkreten Bezug zur Aufgabe des Betriebsrates haben. Die Informationspflicht wird auch nicht durch das Bundesdatenschutzgesetz beschränkt, da der Betriebsrat Teil der verantwortlichen Stelle im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes ist. Der Arbeitgeber darf die Auskunft auch nicht verweigern, wenn sich die Information auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse bezieht, da die Mitglieder des Betriebsrates zur Geheimhaltung verpflichtet sind (§ 79 BetrVG). Der Betriebsrat hat sogar Anspruch auf Einsicht in die Personalakten sämtlicher Mitarbeiter, die dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen. Zur Erfüllung der Informationspflicht muß der Arbeitgeber auch vorhandene Unterlagen zur Verfügung stellen, soweit diese zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrates benötigt werden.

- Anhörungs- und Mitspracherechte (z. B. §§ 102, 103 Abs. 1 BetrVG)

In bestimmten Angelegenheiten hat der Betriebsrat Anhörungs- und Mitspracherechte. Der wichtigste Anwendungsfall ist die Mitsprache in personellen Angelegenheiten. Auch diese Mitspracherechte sind gestuft. Nach § 92 besteht eine allge-

meine Informationspflicht über Maßnahmen der Personalplanung. Auf der zweiten Stufe bestehen Anhörungsrechte vor Einzelmaßnahmen. Vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat zu hören. Der Betriebsrat hat hier kein echtes Vetorecht, da sich der Arbeitgeber über die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates hinwegsetzen kann. Eine fehlerhafte Anhörung des Betriebsrates führt aber zur Unwirksamkeit der Kündigung. Das stärkste Mitspracherecht ist das Erfordernis einer echten Zustimmung vor Durchführung von personellen Einzelmaßnahmen. In Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern muß der Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung seine Zustimmung erteilen. Verweigert der Betriebsrat diese Zustimmung, darf die Maßnahme nicht durchgeführt werden. Der Arbeitgeber kann dann nur auf die Maßnahme verzichten oder die Ersetzung der Zustimmung beim Arbeitsgericht beantragen. Echte Zustimmungsrechte bestehen auch in anderen Fällen, z. B. bei der Einführung von Richtlinien für personelle Maßnahmen (§ 95 BetrVG) und bei der (außerordentlichen) Kündigung und Versetzung von Mitgliedern des Betriebsrates (§ 103 BetrVG).

- Mitbestimmungsrechte (z. B. §§ 87, 91 BetrVG)

Die stärkste Form der Mitwirkung des Betriebsrates sind die Mitbestimmungsrechte. Die wichtigste Vorschrift ist § 87 BetrVG. Danach sind folgende Angelegenheit mitbestimmungspflichtig:

- (1) Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;

- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
- (3) vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit;
- (4) Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
- (5) Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
- (6) Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
- (7) Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
- (8) Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
- (9) Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
- (10) Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden wie deren Änderung;

- (11) Festsetzung der Akkord- und Prämiensätzen und vergleichbarer leistungsbezogene Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
- (12) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
- (13) Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht, wenn durch die angestrebte Regelung kollektive Belange nicht berührt werden.

Beispiel: Der Betriebsrat und der Geschäftsführer der G-GmbH haben eine Betriebsvereinbarung Arbeitszeit geschlossen. In der Kernarbeitszeit zwischen 9.00 Uhr und 14.00 Uhr muß jeder Mitarbeiter anwesend sein. Die übrige Arbeitszeit können Mitarbeiter nach eigenen Wünschen in der Zeit zwischen 7.00 Uhr und 18.00 Uhr erbringen. Die Sekretärin des Geschäftsführers möchte lieber in der Zeit zwischen 12.00 Uhr und 20.00 Uhr arbeiten, da sie so die Betreuung ihrer Kinder besser organisieren kann. Da der Geschäftsführer oft in den Abendstunden arbeitet, möchte er mit seiner Sekretärin eine entsprechende Regelung treffen. Der Betriebsrat widerspricht dieser Regelung und verweist auf sein Mitbestimmungsrecht.

Lösung: Die Problematik unterfällt dem Regelungsbereich des § 87 Abs. 1 Ziffer 2 BetrVG. Ein Mitbe-

stimmungsrecht des Betriebsrates besteht dennoch nicht. Individuelle Regelungen, die mit Rücksicht auf persönliche Bedürfnisse mit einzelnen Arbeitnehmern getroffen werden, berühren die kollektiven Interessen der Arbeitnehmer nicht. Wegen des Fehlens eines kollektiven Tatbestandes ist § 87 Abs. 1 Ziffer 2 BetrVG nicht anwendbar.

Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht über die Höhe der Vergütung und über den Umfang der Arbeitszeit. Die Abgrenzung zu den mitbestimmungspflichtigen Tatbeständen (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und betriebliche Lohngestaltung) kann aber im Einzelfall schwierig sein.

Das Mitbestimmungsrecht wird durch Abschluß von Betriebsvereinbarungen ausgeübt. In den Bereichen, die der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen (§ 87 BetrVG) kann der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung erzwingen. Wenn der Arbeitgeber zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung nicht bereit ist oder sonst keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielt wird, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ist für Arbeitgeber und Betriebsrat verbindlich.

5. Betriebsvereinbarungen

- Gegenstand von Betriebsvereinbarungen

Gegenstand von Betriebsvereinbarungen kann alles sein, was zum Aufgabenbereich des Betriebsrates gehört. Soweit der Regelungsgegenstand der zwingenden Mitbestimmung nach § 87 BetrVG unterliegt, ist die Betriebsvereinbarung erzwing-

bar. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf eine bestimmte Regelung, entscheidet die Einigungsstelle (§ 87 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen den Betriebspartnern und wird wie jede andere Betriebsvereinbarung behandelt. Betriebsvereinbarungen können aber auch in Regelungsbereichen geschlossen werden, die nicht der zwingenden Mitbestimmung des § 87 BetrVG unterliegen. § 88 BetrVG zählt für solche sog. freiwilligen Betriebsvereinbarungen einige Beispiele auf:

- (1) zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen;
- (1a) Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes;
- (2) die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
- (3) Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung;
- (4) Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.

Dieser Katalog ist nicht abschließend. Die Betriebspartner können also auch in anderen Bereichen Betriebsvereinbarungen abschließen. Ausgenommen sind Bereiche, die im Tarifvertrag geregelt sind oder in Tarifverträgen üblicherweise geregelt werden (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG).

Beispiel: Zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung der nicht tarifgebundenen Z-KG besteht eine Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“, mit der ein bestimmtes Modell einer Gleitzeitregelung eingeführt wurde. Die Betriebsvereinbarung enthält eine Klausel, nach der die übliche Arbeitszeit

38,5 Stunden pro Woche beträgt. In den einzelnen Arbeitsverträgen ist ebenfalls eine 38,5 Stundenwoche vereinbart. Die Geschäftsführung entscheidet Anfang Dezember, zum Beginn des neuen Jahres die 40 Stundenwoche einzuführen. Sie beginnt, Gespräche mit Mitarbeitern zu führen, um einvernehmliche Änderungen der Arbeitsverträge herbeizuführen. Die Arbeitnehmer reagieren positiv. Der Betriebsrat möchte die neue Arbeitszeitregelung verhindern. Er verweist auf die Betriebsvereinbarung.

Lösung: Sofern eine Betriebsvereinbarung eine Regelung enthält, gilt diese unmittelbar und zwingend. Abweichende Vereinbarungen in einzelnen Arbeitsverträgen, die zu Lasten der Arbeitnehmer wirken, sind unwirksam. Dies gilt aber nur, sofern die Regelung in der Betriebsvereinbarung selbst wirksam ist. Im geschilderten Fall bestehen hier Bedenken im Hinblick auf § 77 Abs. 3 BetrVG. Der Umfang der Arbeitszeit ist eine typischerweise in Tarifverträgen getroffene Regelung. In Betriebsvereinbarungen ist eine Regelung zum Umfang der Arbeitszeit deshalb unwirksam, sofern der einschlägige Tarifvertrag keine Öffnungsklausel enthält. Da die Z-KG nicht tarifgebunden ist, gibt es auch keine tarifvertragliche Öffnungsklausel. Die Arbeitszeitregelung in der Betriebsvereinbarung ist unwirksam. Der Arbeitgeber kann mit den einzelnen Arbeitnehmern also abweichende Vereinbarungen treffen, insbesondere eine längere Arbeitszeit vereinbaren.

- Schriftform und Auslegungspflicht

Betriebsvereinbarungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich getroffen werden. Die Betriebsvereinbarung muß auf einer Urkunde von Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebsrates unterschrieben sein. Bei Verstoß gegen das Schriftformerfordernis ist die Betriebsvereinbarung nichtig. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Betriebsvereinbarung an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Die Auslegung hat so zu erfolgen, daß jeder Arbeitnehmer, auch ein neu eingestellter Arbeitnehmer, in der Lage ist, sich ohne besondere Umstände über den Inhalt aller im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen zu informieren. Die Auslegung kann auch in elektronischer Form erfolgen, wenn jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, auf die elektronisch gespeicherten Dokumente zuzugreifen.

- Normcharakter (Bedeutung der Betriebsvereinbarung für die einzelnen Arbeitsverhältnisse)

Die Betriebsvereinbarung wirkt unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse ein. Durch eine Betriebsvereinbarung kann aber die Rechtsposition eines Arbeitnehmers, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergibt, nicht zu Lasten des Arbeitnehmers geändert werden. Soweit Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung denselben Regelungsgegenstand haben, gilt die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung (Günstigkeitsprinzip).

- Ende einer Betriebsvereinbarung und Nachwirkung

Eine Betriebsvereinbarung endet, wenn sie befristet ist, durch Zeitablauf. Unbefristete Betriebsvereinbarungen können mit

einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Eine in der Betriebsvereinbarung vereinbarte längere Kündigungsfrist ist einzuhalten. Soweit die Betriebsvereinbarung einen Gegenstand der zwingenden Mitbestimmung (§ 87 BetrVG) regelt, entfaltet die Betriebsvereinbarung Nachwirkung, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung ersetzt wird (§ 77 Abs. 6 BetrVG). Die Nachwirkung der Betriebsvereinbarung hat zur Folge, daß ihre Regelungen weiter unmittelbar gelten, betroffene Arbeitnehmer, also Rechte aus der Betriebsvereinbarung herleiten können. Die Nachwirkung bedeutet aber nicht, daß die Betriebsvereinbarung zwingend weiter anzuwenden ist. Der Arbeitgeber kann also auch in der Nachwirkung mit einzelnen Arbeitnehmern Regelungen treffen, die zu Lasten der Arbeitnehmer von der Betriebsvereinbarung abweichen.

Beispiel: Die K-AG zahlt ihren Mitarbeitern seit vielen Jahren Weihnachtsgeld. Seit 5 Jahren besteht eine Betriebsvereinbarung, in der geregelt ist, daß das Weihnachtsgeld mit dem Novembergehalt ausbezahlt wird. Die K-AG ist einer wirtschaftlich schwierigen Situation. Der Vorstand stellt fest, daß es zum Jahresende zu Liquiditätsschwierigkeiten kommen könnte. Er möchte deshalb das Weihnachtsgeld nicht im November, sondern erst im März des Folgejahres ausbezahlen. Die Mitarbeiter wären mit einer solchen Regelung einverstanden. Der Betriebsrat weigert sich aber, eine Abweichung von der Betriebsvereinbarung zu akzeptieren.

Lösung: Vorstand der K-AG kann die Betriebsvereinbarung kündigen. Die Kündigung muß vor dem Auszahlungstermin im November wirksam wer-

den. Die Betriebsvereinbarung entfaltet dann zwar Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG. Dies hindert den Vorstand aber nicht, mit den Mitarbeitern eine Regelung zur Auszahlung des Weihnachtsgeldes zu treffen. Solange ein Arbeitnehmer aber einer einvernehmlichen Änderung des Fälligkeitszeitpunktes nicht zustimmt, hat er einen Anspruch auf Auszahlung des Weihnachtsgeldes im November unmittelbar aus der nachwirkenden Betriebsvereinbarung.

- Vorrang tarifvertraglicher Regelungen

Betriebsvereinbarungen sind unwirksam, wenn sie einen Gegenstand regeln, der üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt wird (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Durch diese Regelung soll die Tarifhoheit geschützt werden. Ein wichtiger Anwendungsfall ist die Regelung der Arbeitszeit. Die Arbeitszeit wird regelmäßig durch Tarifvertrag bestimmt. Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht über die Arbeitszeit als solche. Lediglich die Verteilung der Arbeitszeit unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Praktisch wird in Betriebsvereinbarungen, die die Lage der Arbeitszeit regelt, auch der Umfang der Arbeitszeit geregelt. Eine solche Vereinbarung ist unwirksam, sofern der einschlägige Tarifvertrag keine Öffnungsklausel enthält.

6. Der Wirtschaftsausschuß

In Betrieben mit mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern wird ein Wirtschaftsausschuß gebildet. Der Wirtschaftsausschuß hat die Aufgabe, den Unternehmer in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten. Der Wirtschaftsausschuß soll also bei unternehmerischen Entscheidungen mitwirken. Ein echtes Mitbestimmungsrecht oder Vetorecht steht dem Wirtschaftsausschuß aber nicht zu. Um seine Aufgaben erfüllen zu können, muß der Wirtschaftsausschuß rechtzeitig und umfassend über alle wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichtet werden. Der Unternehmer oder ein Vertreter ist auch verpflichtet, an den monatlichen Sitzungen des Wirtschaftsausschusses teil zu nehmen. Kommt es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Unternehmer und dem Betriebsrat

über die Erfüllung der Pflichten des Unternehmers gegenüber dem Wirtschaftsausschuß, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

7. Betriebsänderungen

In Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern muß bei Betriebsänderungen ein Interessenausgleich und Sozialplan aufgestellt werden.

Betriebsänderungen sind:

- Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile,
- Verlegung des ganzen Betriebes oder wesentliche Betriebsteile,
- Zusammenschluß mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
- Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
- Einführung grundlegend neue Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Vor der Durchführung solcher Maßnahmen muß ein Interessenausgleich und Sozialplan aufgestellt werden. Interessenausgleich und Sozialplan sind kaum voneinander zu trennen. Praktisch werden Interessenausgleich und Sozialplan meist zusammen aufgestellt. Die rechtlichen Regelungen unterscheiden sich aber gravierend. Verletzt der Arbeitgeber die Pflicht zur Aufstellung eines Interessenausgleichs oder verletzt er die Vereinbarung des Interessenausgleichs, haben betroffene Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung (Nachteilsausgleich, § 113 BetrVG). Die Aufstellung eines Sozialplanes ist dagegen

erzwingbar. Kommt es zu keiner Einigung über einen Sozialplan, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Die Entscheidung der Einigungsstelle ist verbindlich (§ 112 Abs. 4 BetrVG). Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist zeitintensiv. Es beginnt mit dem Verfahren zur Besetzung der Einigungsstelle (§ 76 BetrVG). Über die Besetzung der Einigungsstelle, insbesondere die Person des Vorsitzenden, müssen sich die Betriebspartner einigen, kommt es zu keiner Einigung, entscheidet das Arbeitsgericht. Erst nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts über die Besetzung, kann die Einigungsstelle mit der eigentlichen Tätigkeit beginnen. Zu weiteren Verzögerungen kann es kommen, wenn eine Seite vor Anrufen der Einigungsstelle den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersucht. Dies ist nach § 112 Abs. 2 BetrVG sowohl dem Betriebsrat als auch dem Unternehmen möglich. Die lange Dauer eines „streitigen“ Interessenausgleich- und Sozialplanverfahrens ist ein erhebliches Druckmittel, das ein Betriebsrat vor Betriebsänderungen einsetzen kann. Für den Unternehmer empfiehlt sich, bei geplanten Betriebsänderungen rechtzeitig Kontakt zum Betriebsrat aufzunehmen, mit dem Ziel, einvernehmliche Lösungen zu finden. Anderenfalls besteht das Risiko, daß die Umsetzung von Betriebsänderungen für viele Monate blockiert wird.

8. Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat

- Gesamtbetriebsrat

Wenn in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte bestehen, ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten. Der Gesamtbetriebsrat wird zusammengesetzt aus jeweils einem Mitglied eines Betriebsrates. Bei Abstimmungen im Gesamtbetriebsrat hat das Betriebsratmitglied so viele Stimmen wie in dem Betrieb, in

dem es gewählt wurde, wahlberechtigte Arbeitnehmer in der Wählerliste eingetragen sind.

- Aufgaben des Gesamtbetriebsrats

Der Gesamtbetriebsrat hat dieselben Aufgaben, die das Gesetz auch den Betriebsrat zuweist. Der Gesamtbetriebsrat ist aber nur zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und die nicht durch einzelne Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Soweit es um betriebsübergreifende Angelegenheiten geht, ist der Gesamtbetriebsrat auch zuständig für Betriebe ohne Betriebsrat.

- Betriebsräteversammlung

Der Gesamtbetriebsrat beruft mindestens einmal im Kalenderjahr eine Betriebsräteversammlung ein. In der Betriebsräteversammlung muß der Gesamtbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht und der Unternehmer einen Bericht über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens und über das Personal- und Sozialwesen erstatten.

- Konzernbetriebsrat

In einem Konzern kann ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Die Errichtung des Konzernbetriebsrates erfolgt durch Beschlüsse eines einzelnen oder mehrerer Gesamtbetriebsräte, der der Zustimmung der Gesamtbetriebsräte des Konzernunternehmens, die zusammen mindestens 50 % der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer repräsentieren, bedarf.

- Aufgaben des Konzernbetriebsrates

Der Konzernbetriebsrat hat dieselben Aufgaben, die auch das Gesetz dem einzelnen Betriebsrat zuweist. Der Konzernbetriebsrat ist aber nur zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und die nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Im Rahmen unternehmensgreifender Angelegenheiten ist der Konzern Betriebsrat auch für Unternehmern zuständig, die keinen Konzern Betriebsrat haben sowie für Betriebe ohne Betriebsrat.

- Zuständigkeitsabgrenzung

Zwischen Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat besteht kein Verhältnis der Über- und Unterordnung. Das Verhältnis der Betriebsräte bestimmt sich nach der horizontalen Aufgabenverteilung (Angelegenheit des einzelnen Betriebes – Zuständigkeit des Betriebsrates; betriebsübergreifende Angelegenheiten – Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates; unternehmensübergreifende Angelegenheiten – Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats).

Übungsfall - Die fehlerhafte Betriebsratswahl:

Der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl im Betrieb der G GmbH führte im April / Mai 2007 die Betriebsratswahl durch. Der Wahltermin war auf den 04.05.2007 anberaumt.

Der Wahlvorstand bestand aus folgenden Arbeitnehmern:

- Regine R., Vorsitzende des Betriebsrats

- Peter P., Betriebsrat, Listenführer der Liste „Die Hartnäckigen“
- Erika E. Wahlbewerber Ziffer 3 der Liste „Die Hartnäckigen“
- Otto O., Listenführer der Liste „Die Vereinten“
- Jörg J., Wahlbewerber Nr. 2 der Liste „Die Vereinten“

Der Wahlvorstand bestand ausschließlich aus Wahlkandidaten.

Es wurden insgesamt drei Wahlvorschlagslisten beim Wahlvorstand eingereicht.

- Die Wahlvorschlagsliste „Die Vereinten“ wurde von dem Mitglied des Betriebsrats und des Wahlvorstandes Otto O. angeführt. Auf der Liste standen an verschiedenen Positionen weitere Mitglieder des derzeitigen Betriebsrates.
- Diese Liste wurde angeführt von dem freigestellten Betriebsratsmitglied Peter P. Auf der Liste waren ebenfalls zahlreiche weitere Mitglieder des gegenwärtigen Betriebsrats aufgestellt.
- Einige Mitarbeiter fühlen sich vom gegenwärtigen Betriebsrat in ihren Interessen nicht hinreichend vertreten. So entstand die Idee, für die anstehenden Betriebsratswahlen eine von den Betriebsratslisten unabhängige Liste zur Wahl zu stellen. Die Arbeitnehmer Albertine A., Bernd B. und Claudius C. stellten deshalb eine eigene Wahlvorschlagsliste auf. und wurden hierbei von insgesamt 89 Arbeitnehmern unterstützt.

Im Gegensatz zu den Listen „Die Hartnäckigen“ und „Die Vereinten“ wurde die Liste „Für die Vergessenen“ vom Wahlvorstand nicht als gültig anerkannt. Hintergrund war Folgendes:

Der ursprünglich für die Listenposition Ziffer 3 der Liste „Für die Vergessenen“ vorgesehene Kandidat, Herr Dieter D., war sich zunächst nicht sicher, ob er für eine Kandidatur zur Verfügung steht. Er wurde deshalb nur mit Bleistift auf die Vorschlagsliste eingetragen.

Obwohl der Kandidat auf der Position 3 noch nicht endgültig feststand, fand die Liste großen Zuspruch. Es gab eine Vielzahl von Mitarbeitern, die trotz der Unsicherheit an Position 3 die Vorschlagsliste mit ihrer Unterschrift unterstützten. Diese Unterschriften wurden alle am 17.03.2007 ab 8.00 Uhr geleistet. Am 17.03.2007 um 15.00 Uhr teilte der Kandidat auf Position 3, Herr D, mit, dass er für eine Kandidatur auf der Liste „Für die Vergessenen“ nicht mehr zur Verfügung steht. Herr Claudius C. erklärte sich daraufhin bereit, als Ersatz für die Listenposition 3 zu kandidieren.

Frau A und Herr B gingen davon aus, dass sie die Position 3 auf der Liste ändern dürften, da allen Unterzeichnern der Liste bekannt war, dass die Position 3 noch nicht endgültig feststand. Im Gegensatz zu allen anderen Kandidaten war der Kandidat auf der Position 3 nur mit Bleistift eingetragen.

Anstatt eine neue Liste aufzustellen, änderten sie die bestehende Liste und sammelten weitere Unterstützungsunterschriften. Sämtliche Unterschriften ab der laufenden Nr. 50 wurden geleistet, nachdem die Liste geändert und in der dem Wahlvorstand vorgelegten Fassung aufgestellt war.

Ab diesem Zeitpunkt wurden 30 neue Unterschriften für die Vorschlagsliste „Für die Vergessenen“ geleistet. Da im Betrieb der G GmbH weniger als 600 Mitarbeiter beschäftigt sind, wurde der Wahlvorschlag von mehr als 1/20 der Wahlberechtigten unterzeichnet.

Der Wahlvorstand hatte bereits am 22.03.2007 Kenntnis davon, dass auf der Liste „Für die Vergessenen“ der Kandidat Position 3 geändert wurde. Im Beisein des Mitglieds des Wahlvorstandes P. führte der Geschäftsführer der G GmbH, Herr H., 22.03.2007 ein Telefonat mit der Listenführerin A. Auf Bitten von P. fragte H. nach der Neubesetzung an Position 3. Frau A. teilte Herrn H. mit, dass der ursprünglich an Position Nr. 3 geführte Kandidat abgesprungen und deshalb Herr C. an diese Stelle gerückt sei.

Am 31.03.2007 um 8.00 Uhr übergab Herr B die Wahlvorschlagsliste „Für die Vergessenen“ persönlich an den Wahlvorstand in Person des Herrn O.

Vier Tage später, am 03.04.2007 um 16.00 Uhr, endete die Frist zur Einreichung von Vorschlagslisten nach § 6 WO. Erst danach trat der Wahlvorstand zur Prüfung der Listen zusammen. Im Rahmen dieser Prüfung fand ein Gespräch zwischen dem Wahlvorstand und Frau A statt. Dieses Gespräch war am 03.04.2007 um 16.45 Uhr. Hierbei wurde Frau A auf den Wechsel des Kandidaten auf Listenposition 3 angesprochen. Sie gab wahrheitsgemäß Auskunft.

Der Wahlvorstand teilte dann mit Schreiben vom 04.04.2007 mit, dass er die eingereichte Vorschlagsliste für unheilbar ungültig im Sinne des § 8 Abs. 1 WO erachte.

Frau A. teilte dem Wahlvorstand mit, dass sie die Vorschlagsliste für gültig halte, da nach dem Zeitpunkt, an dem sämtliche Listenpositionen endgültig feststanden, mehr als 1/20 der wahlberechtigten Arbeitnehmer die Unterstützung der Liste durch ihre Unterschrift bestätigten. Sie teilte dem Wahlvorstand ferner mit, dass wenn eine Beanstandung der Liste früher, d. h. vor dem Zeitpunkt des Listenschlusses nach § 6 Abs. 1 WO erfolgt wäre, ein neuer Wahlvorschlag von mindestens 1/20 der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet und vor Ablauf der Einreichungsfrist eingereicht worden wäre.

Der Wahlvorstand erkannte die Liste „Für die Vergessenen“ trotzdem nicht als gültig an.

Was können A, B und C tun?

Lösungsskizze

I. Zulässigkeit

1. Parteifähigkeit

Die Beteiligten sind parteifähig im Sinne des § 10 ArbGG in Verbindung mit §§ 14, 16, BetrVG und §§ 6 ff. WO.

2. Zulässigkeit einer einstweiligen Verfügung

Rechtsfehlerhafte Maßnahmen des Wahlvorstandes können bereits im Laufe des Wahlverfahrens zum Gegenstand eines arbeitsgerichtlichen Verfügungsverfahrens gemacht werden. Es ist nicht erforderlich, die Durchführung der Wahl abzuwarten, um erst im Nachhinein ein Anfechtungsverfahren zu führen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Verstoß gegen die Wahlvorschriften so schwerwiegend ist, dass eine Anfechtung mit Sicherheit Erfolg haben würde und der Verstoß nicht im Rahmen des Anfechtungsverfahrens korrigiert werden kann (LAG Baden-Württemberg, Beschluß vom 16.09.1996, Az.: 3 BVGa 14/96; LAG Bremen, Beschluss vom 27.02.1990, Az.: 4 a BVGa 4/90; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 20.05.1998, Az.: 8 Ta 9/98; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 11.03.2002, Az.: 20 TaBV 1/02).

Hier liegt ein sehr schwerwiegender Verstoß vor, der

- Einfluss auf das Wahlergebnis hat,
- nicht korrigierbar ist und
- mit Sicherheit eine erfolgreiche Anfechtung der Wahl zur Folge hätte (dazu unter II. 1.).

II. Verfügungsanspruch

Ein Verfügungsanspruch besteht, wenn ein schwerwiegender Verstoß gegen Wahlgrundsätze vorliegt, der nicht heilbar ist und eine erfolgreiche Anfechtung zur Folge haben würde.

1. Keine Prüfung und Rüge der Wahlvorschlagsliste

a) Rechtspflicht des Wahlvorstandes zur Prüfung und Rüge:

Nach § 7 Abs. 2 WO ist der Wahlvorstand verpflichtet, eingereichte Vorschlagslisten unverzüglich zu prüfen und bei Ungültigkeit oder Beanstandung einer Liste die Listenvertreterin unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe zu unterrichten. Zweck dieser Prüfungs- und Rügepflicht ist es, dass Einreicher ungültiger Vorschlagslisten dies noch so rechtzeitig erfahren, dass sie innerhalb der Einreichungsfrist eine gültige Vorschlagsliste nachreichen können (BAG, Beschluss vom 25.05.2005, Az.: 7 ABR 39/04, BB 2005, 2360; LAG Frankfurt, Beschluss vom 18.09.2003, AuR 2004, 318; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 25.03.2003, NZA-RR 2003, 475; Fitting, BetrVG²³, § 7 WO, Rz. 6; Richardi-Thysing, BetrVG⁸, § 7 WO, Rz. 7).

Die Prüfung hat regelmäßig innerhalb einer Frist von 2 Arbeitstagen (nicht: Werktagen) zu erfolgen. Das heißt aber nicht, dass sich der Wahlvorstand zwei Arbeitstage Zeit lassen darf. Er hat vielmehr die Pflicht, am letzten Tag der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen Vorkehrungen zu treffen, damit er eingehende Wahlvorschläge möglichst sofort prüfen und die Listenvertreter über etwaige Mängel sofort informieren kann (BAG, Beschluss vom 25.05.2005, BB 2005, 2360; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 25.03.2003, NZA-RR 2003, 475).

2. Verletzung der Prüfungspflicht

a) Prüfung erst nach vier Arbeitstagen:

Die Vorschlagsliste „Für die Vergessenen“ wurde am 31.03.2006 um 8.00 Uhr morgens eingereicht. Erst nach Ablauf von vier Arbeitsta-

gen, nämlich am 03.04.2006, um 16.45 Uhr, prüfte der Wahlvorstand die Liste und wies sie als ungültig zurück.

Zwischen Einreichung und Prüfung der Liste liegen vier volle Arbeitstage. Bei der Asklepios Südpfalzkliniken GmbH sind Sonnabende und Sonntage Arbeitstage, da der Betrieb an sieben Tagen in der Woche im Dreischichtbetrieb läuft. Sonnabende, Sonntage und Feiertage sind nach allgemeinen Grundsätzen dann Arbeitstage, wenn die dienstlichen Verhältnisse dies für bestimmte einzelne Tätigkeiten erfordern (vgl. § 2 Abs. 2 AZV). Die dienstlichen Verhältnisse in Akutkrankenhäusern erfordern einen Betrieb an allen Wochentagen und auch an Feiertagen. Deshalb ist hier der Samstag, 01.04.2006, und der Sonntag, 02.04.2006, als Arbeitstag im Sinne des § 7 Abs. 2 WO mitzuzählen.

b) Prüfung erst nach Ablauf der Einreichungsfrist:

Der Wahlvorstand hatte bereits vor dem 31.03.2006 festgelegt, daß ein Prüfungstermin erst nach Ablauf der Einreichungsfrist am 03.04.2006 um 16.00 Uhr stattfinden würde. Der Wahlvorstand verstieß damit gegen seine Pflicht, Vorkehrungen zu treffen, die eine unverzügliche Prüfung von Vorschlagslisten vor Ablauf der Einreichungsfrist ermöglichen. Der Zweck der Prüfungs- und Rügepflicht nach § 7 Abs. 2 WO wurde dadurch verfehlt. Den Beteiligten Ziffer 1 bis 3 wurde durch diese verspätete Prüfung jede Möglichkeit genommen, noch eine gültige Liste einzureichen obwohl ihnen dies bei Kenntnis der Sachlage ohne weiteres möglich gewesen wäre. Ihnen wurde damit unter Verstoß gegen gesetzliche Wahlvorschriften ihr Wahlvorschlagsrecht genommen.

3. Verfolgung eigener Interessen

§ 16 BetrVG schließt zwar nicht aus, dass Wahlkandidaten Mitglieder des Wahlvorstandes sind. Dieses sollte aber, um jeden Anschein der Parteilichkeit des Wahlvorstandes zu vermeiden, möglichst unterlassen werden. Nur in kleineren Betrieben, in denen sich kein anderer Ausweg

bietet, ist die Personenidentität zwischen Wahlkandidaten und Mitgliedern des Wahlvorstandes unbedenklich (Fitting, BetrVG²³, § 16, Rz. 22).

Diese Grundsätze wurden bei der Bestellung des Wahlvorstandes missachtet. Der Wahlvorstand besteht, mit Ausnahme der Betriebsratsvorsitzenden Regina Röther, die das Unternehmen aus Altersgründen im Mai 2006 verlassen wird, ausschließlich aus Wahlbewerbern. Insbesondere die Mitglieder des Wahlvorstandes sind aussichtsreiche Wahlbewerber auf vordersten Listenplätzen. Sofern keine weiteren Wahlvorschlagslisten zur Wahl gestellt werden, ist die Wahl dieser Mitglieder des Wahlvorstandes in den Betriebsrat so gut wie sicher.

Die Zurückweisung weiterer Listen liegt deshalb im unmittelbaren eigenen Interesse dieser Mitglieder des Wahlvorstandes.

Da jedenfalls einem Mitglied des Wahlvorstandes der später gerügte Mangel der Liste „Für die Vergessenen“ schon vor Einreichung der Vorschlagsliste bekannt war, drängt sich der Eindruck auf, der Wahlvorstand habe die Prüfung und Rüge der Vorschlagsliste solange hinausgezögert, dass die Beteiligten Ziffer 1 bis 3 keine Möglichkeit mehr hatten, vor Ablauf der Einreichungsfrist eine neue, gültige Liste einzureichen.

4. Beeinflussung des Wahlergebnisses

Hätte der Wahlvorstand seine Prüfungs- und Rügepflicht erfüllt, hätten die Beteiligten Ziffer 1 bis 3 eine neue Liste aufgestellt und die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften gesammelt. Der Wahlvorstand hätte diese Liste nicht zurückweisen dürfen. Diese Liste hätte zwingend Einfluss auf das Wahlergebnis gehabt.

5. Keine Heilbarkeit

Der Verstoß gegen die Wahlvorschriften ist nicht heilbar, da die Liste „Für die Vergessenen“ nicht nachträglich zur Wahl zugelassen werden kann. Deshalb steht fest, dass der Verstoß gegen die Wahlvorschriften

das Wahlergebnis beeinflussen und die Anfechtbarkeit der Wahl begründet.

III. Verfügungsgrund

Eine Durchführung der Wahl würde den Beteiligten Ziffer 1 bis 3 zwar die Möglichkeit zur Wahlanfechtung eröffnen, sie aber zunächst –und zwar für längere Zeit – von der Möglichkeit ausschließen, gewählt zu werden. Erfahrungsgemäß dauert ein Wahlanfechtungsverfahren bis zum Eintritt der Rechtskraft etwa zwei Jahre. In dieser Zeit würde die Belegschaft durch einen nicht unter Berücksichtigung der Regeln der Demokratie zustande gekommenen Betriebsrat vertreten werden. All diejenigen Arbeitnehmer, die die Liste „Für die Vergessenen“ hätten wählen wollen, sind durch den Verstoß gegen die Wahlvorschriften in ihren demokratischen Rechten schwer und unheilbar beeinträchtigt.

Der Erlass der beantragten einstweiligen Verfügung ist notwendig, um die Durchführung einer Wahl zu verhindern, die einen nicht demokratisch legitimierten Betriebsrat zunächst ins Amt verhelfen würde, um – nach einem langen Rechtsstreit – im Anfechtungsverfahren wieder aufgehoben zu werden.

Bei der Frage des Abbruchs einer Betriebsratswahl ist eine Interessenabwägung durchzuführen (LAG Hamm, Urteil vom 10.04.1975, BB 1975, 1176). Hier steht das Interesse aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer an einer wirksamen Interessenvertretung dem Interesse des Wahlvorstandes gegenüber, die Mühen einer Wahlausschreibung nicht noch einmal durchführen zu müssen. Selbstverständlich ist das Interesse der einzelnen Wahlvorstände, selbst in den Betriebsrat gewählt zu werden, nicht in diese Interessenabwägung einzustellen. Auch das Interesse der anderen Wahlbewerber, ohne zusätzliche Konkurrenz durch die Liste „Für die Vergessenen“ größere Erfolgsaussichten bei der eigenen Wahl zu haben, kann keine Berücksichtigung finden. Dass der Wahlvorstand ohne Not hätte rechtzeitig und korrekt handeln können, und sich so die Mühen einer weiteren Ausschreibung vermieden hätte, kann jedoch berücksichtigt werden.

Ein milderer Mittel als den Abbruch der Wahl ist nicht gegeben. Insbesondere kann eine nachträgliche Anerkennung der Wahlvorschlagsliste „Für die Vergessenen“ nicht zum Erfolg führen, da keine ausreichende Zeit zwischen der Bekanntmachung des Wahlvorschlags und der Stimmabgabe zur Verfügung steht, um die Wahl vorzubereiten. Die Chancengleichheit der Listen ist nicht mehr gegeben.

Übungsfälle Kollektives Arbeitsrecht

Fall 1:

Bei der tarifgebundenen G-GmbH existiert ein Betriebsrat. Mit diesem Betriebsrat trifft G eine Betriebsvereinbarung über variable Vergütung. Danach steht den Arbeitnehmern bei G neben dem Festgehalt eine variable Vergütung zu, die vom Unternehmenserfolg abhängig ist.

Dagegen wendet sich die Gewerkschaft U. Sie verlangt die Feststellung, dass die Betriebsvereinbarung über variable Vergütung unwirksam sei, weil die Fragen der Mitarbeiterentlohnung abschließend in einem Tarifvertrag geregelt sei. Die Betriebsvereinbarung sei ein Angriff auf die Tarifautonomie. Der Geschäftsführer von G und der Betriebsrat sind der Auffassung, die Betriebsvereinbarung sei zulässig, weil die Regelung für die Arbeitnehmer günstiger sei als die tarifvertragliche Regelung.

Wer hat recht?

Fall 2:

Die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer der chemischen Industrie sind in diversen Tarifverträgen geregelt, die auch für die A-AG gelten, weil sie tarifgebunden ist. Mit der letzten Tarifvertragsänderung ist A nicht einverstanden. Sie entschließt sich deshalb, die tarifvertraglichen Regelungen nur noch dort anzuwenden, wo dies für sie zwingend ist.

Wie kann sie dies

- a) bei Neueinstellungen

b) bei bestehenden Arbeitsverhältnissen erreichen?

Fall 3:

Im Betrieb des B sind 60 Arbeitnehmer beschäftigt. Ein Betriebsrat existiert nicht. Der Geschäftsführer F informiert die Belegschaft darüber, dass es aufgrund der wirtschaftlich schwierigen Lage im nächsten Monat Veränderungen geben müsse, dass man zwar Kündigungen vermeiden wolle, aber als letztes Mittel zur Sanierung auch daran denke. Der 21-jährige J ist alarmiert. Er gehört als ungelernter Arbeitnehmer dem Unternehmen erst seit 7 Monaten an und befürchtet, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Was kann er tun, um seinen Arbeitsplatz zu sichern? Unterstellen Sie dabei, dass J niemanden im Betrieb findet, der ihn dabei unterstützen möchte.

Fall 4:

Im Unternehmen U existiert ein Betriebsrat mit drei Mitgliedern. Diesem Betriebsrat gehört Arbeitnehmer A an. Zwischen A und dem Geschäftsführer der U, B, entsteht zunächst ein Vertrauens-, dann ein Liebesverhältnis, das A und B schließlich durch die Eintragung einer Lebenspartnerschaft besiegeln. Arbeitnehmer X, der bei der Betriebsratswahl auch kandidiert hatte, den Einzug in den Betriebsrat aber nur ganz knapp verfehlte, ist empört. Er verlangt, an Stelle des A Betriebsratsmitglied zu werden.

Zu recht?

Fall 5:

Der Betriebsrat B bei der Maschinenfabrik M, bei der im Drei-Schicht-Betrieb gearbeitet wird, richtet für die Belegschaft eine feste Sprechstunde pro Schicht ein, in der er für die Sorgen und Nöte der Mitarbeiter da ist. Unternehmer U hält drei Sprechstunden für völlig überzogen. Als B die Sprechstunden dennoch abhält, droht U den Mitarbeitern, die die Sprechstunden aufsuchen, mit Lohnkürzung.

Zu recht?

Fall 6:

Für die Mitarbeiter der Firma F besteht die Möglichkeit, sich im Rahmen einer institutionellen Sprechstunde an den Betriebsrat zu wenden. Arbeitnehmer A, der häufigen Beratungsbedarf hat, läßt sich immer außerhalb der Sprechstunde beraten. Dadurch kommt es zu Produktionsausfällen in der Schicht des A.

Kann F von A verlangen, nur in den Sprechzeiten zum Betriebsrat zu gehen?

Kann F von dem Betriebsrat verlangen, den A auf die festgelegten Sprechzeiten zu verweisen?

Fall 7:

Unternehmer U kündigt dem Arbeitnehmer A ordentlich betriebsbedingt, obwohl der Betriebsrat der Kündigung im Rahmen der Anhörung wegen angeblich fehlerhafter Sozialauswahl widersprochen hat. Das Arbeitsgericht hält die Kündigung jedoch für wirksam und weist die Kündigungsschutzklage des A ab. Da A noch keinen neuen Job hat, fragt er unmittelbar nach Urteils-

verkündung Sie als Anwältin / Anwalt, wie er seine Situation verbessern könne.

Was raten Sie?

Fall 8:

Arbeitnehmer N ist wiederholt durch fremdenfeindliche Sprüche aufgefallen. Insbesondere bei Betriebs- und Weihnachtsfeiern wird N –unter Alkoholeinfluß –unerträglich. Zwei ausländische Arbeitnehmerinnen haben das Unternehmen bereits während der Probezeit verlassen, weil sie sich den ständigen Sticheleien des N nicht aussetzen wollten. Der Betriebsrat fordert ein Einschreiten des Geschäftsführers F. Er solle den N endlich rauschmeißen. F versichert, dass er mit N schon zahlreiche Gespräche geführt habe, dass er aber auf N wegen seines –unbestrittenen –Fachwissens und seiner Erfahrung nicht verzichten könne.

Was kann der Betriebsrat tun?

Fall 9

Arbeitnehmer A ist beim Unternehmer B beschäftigt. A ist Mitglied der Gewerkschaft G, B ist Mitglied im Arbeitgeberverband V. Zwischen G und V besteht ein Tarifvertrag, in dem die Löhne und Gehälter der Beschäftigten geregelt sind. Für die Gehaltsgruppe, der A angehört, ist ein Stundenlohn von EUR 12,50 im Tarifvertrag geregelt. Im Arbeitsvertrag zwischen A und B ist jedoch ein Stundenlohn von lediglich EUR 11,00 vereinbart.

Als A von der Regelung im Tarifvertrag erfährt, klagt er den ihm seiner Meinung nach zustehenden Arbeitslohn ein. Wie wird das Gericht entscheiden?

Kann A auch für zukünftige Leistungen klagen?

Wie wäre es, wenn im Arbeitsvertrag nicht EUR 11,00 pro Stunde vereinbart wären, sondern EUR 13,00 – könnte B in dieser Situation den A auf Zustimmung zur Anpassung des Vertrages an die tarifvertraglichen Vorgaben verklagen?

Fall 10

Malergeselle M ist im Maler- und Lackierbetrieb L eingestellt. Er ist 32 Jahre alt und seit fünf Jahren bei L beschäftigt.

Am 15. April kündigt L das Arbeitsverhältnis mit M auf den 31. Mai. Er beruft sich dabei auf eine Klausel im für L und M geltenden Tarifvertrag. Dort heißt es, dass die Kündigungsfrist unabhängig von der Dauer der Beschäftigung bei Arbeitnehmern, die jünger sind als 53 Jahre, einen Monat zum Monatsende beträgt.

M wehrt sich gegen die Kündigung mit der Begründung, dass die gesetzliche Kündigungsfrist für ihn länger sei. Über die Arbeitnehmerschutzvorschriften im Gesetz könnten sich die Tarifvertragsparteien nicht hinwegsetzen. Hat M recht?

Fall 11

Die G GmbH beschäftigt unter anderem die Mitarbeiter A und B. A ist Mitglied der Gewerkschaft, B ist nicht gewerkschaftlich organisiert. Zwischen der Gewerkschaft, deren Mitglied A ist, und dem Arbeitgeberverband, dem G angehört, existiert ein Tarifvertrag. Nach diesem Tarifvertrag stehen den Arbeitnehmern neben dem Erholungsurlaub zwei Tage bezahlten Sonderurlaub zur betrieblichen Weiterbildung zu.

Als B einen entsprechenden Urlaubsantrag stellt, lehnt G dies ab. Da B nicht Gewerkschaftsmitglied sei, habe er keinen Anspruch auf diesen Sonderurlaub. B hält dies für einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und klagt. Wie wird das Arbeitsgericht entscheiden?

Fall 12

Die A-GmbH ist Mitglied im Arbeitgeberverband V, der den mit der zuständigen Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag fristgerecht zum 30.09. gekündigt hat. Während die Gewerkschaft eine Lohnerhöhung von 6% verlangt, bietet V 3% an und fordert die Mitgliedsunternehmen auf, ab dem 01.10. auf freiwilliger Basis die angebotene Lohnerhöhung von 3% zu bezahlen.

Die A-GmbH folgt dem Aufruf von V und setzt den bei ihr bestehenden Betriebsrat B am 25.09. davon in Kenntnis. B protestiert gegen den Versuch, die Streikfähigkeit der Gewerkschaft zu schwächen. Außerdem verletze A mit der Zahlung Rechte des B. B wendet sich deshalb an das Arbeitsgericht und beantragt

- a) die Einsetzung einer Einigungsstelle
- b) die Unterlassung der Auszahlung der angekündigten Lohnerhöhung von 3%.

Sind die Anträge des B begründet?

Lösungsskizze

- 1 Antrag des Betriebsrates auf Einsetzung einer Einigungsstelle
- 1.1. Der Antrag ist begründet, wenn die Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig ist (§ 98 I 2 ArbGG).
- 1.1.1 Offensichtlich unzuständig ist die Einigungsstelle, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in der fraglichen Angelegenheit unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommt.
- 1.1.1.1 Nach § 87 I Nr. 10 BetrVG steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung zu. Hierzu gehören auch die abstrakt generellen Grundsätze über die Verteilung des Lohnes auf die Arbeitnehmer.
- 1.1.1.2 Die A-GmbH gewährt ab 01.10. einen prozentual nach dem Tariflohn bemessenen zusätzlichen Vergütungsbestandteil, wobei sie bei allen Arbeitnehmern die gleiche prozentuale Relation zum Tariflohn einhält. Da sie hierbei über den bisherigen Tariflohn hinausgeht, handelt es sich um eine übertarifliche Zulage.
- 1.1.1.3 Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrate könnte entfallen, wenn die betriebliche Lohngestaltung durch Tarifvertrag geregelt ist (§ 87 I Einleitungssatz BetrVG).
- 1.1.1.3.1 Durch Tarifvertrag ist eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nur dann geregelt, wenn dem Arbeitgeber kein Gestaltungsspielraum verbleibt.
- 1.1.1.3.2 Der bisherige Tarifvertrag läuft am 30.09. ab und entfaltet danach nur kraft Nachwirkung (§4 V TVG) seine Geltung für das Arbeitsverhältnis. In diesem Stadium gelten die Tarifnormen zwar unmittelbar , aber nicht

mehr als zwingender, sondern lediglich als dispositiver Rechtssatz.

1.1.1.3.3 Der Tarifvorrang (§ 87 I Einleitungssatz BetrVG) steht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 I Nr.10 BetrVG nicht entgegen.

1.1.1.4 Der Tarifvorbehalt (§ 77 III 1 BetrVG) steht- wenn überhaupt – nur dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung, nicht jedoch dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entgegen. Ob § 77 III 1 BetrVG bei den in § 87 I BetrVG genannten Materien eingreift, kann deshalb dahingestellt bleiben.

1.1.2 Die Einigungsstelle ist nicht offensichtlich unzuständig.

1.2 Der Antrag des Betriebsrates ist begründet.

Ergebnis: Das Arbeitsgericht wird dem Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle stattgeben.

2 Unterlassungsantrag des Betriebsrates

2.1 Der Antrag ist begründet, wenn dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zusteht.

2.1.1 Der Betriebsrat könnte die Unterlassung der Auszahlung nach § 23 III 1 BetrVG beantragen.

2.1.1.1 Dies setzt voraus, dass § 23 III 1 BetrVG überhaupt einen Unterlassungsanspruch begründet. Dies ist zwar zu verneinen, das Begehren des Betriebsrates ist aber dahin anzulegen, dass er einen auf Unterlassung gerichteten Beschluss des Arbeitsgerichts anregt.

2.1.1.2 Die A-GmbH muss durch die Auszahlung gegen ihre Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstoßen haben. Durch die unterlassene Beteiligung des Betriebsrates verletzte sie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 I Nr. 10 BetrVG und

verstieß gegen ihre Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz.

- 2.1.1.3 Grob ist die Pflichtverletzung, wenn der Verstoß objektiv erheblich ist, also besonders schwerwiegend den Zweck des Gesetzes verletzt, wobei auch ein einmaliger schwerwiegender Pflichtenverstoß ausreichen kann. Ein grober Pflichtenverstoß des Arbeitgebers scheidet indes aus, wenn er in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage eine bestimmte Meinung vertritt. Hier lassen sich gute Gründe dafür anführen, den Pflichtenverstoß des Arbeitgebers noch nicht als »grob« zu bewerten.
- 2.1.1.4 Ein Verschulden des Arbeitgebers ist nicht erforderlich, da § 23 III keinen Sanktionscharakter besitzt, sondern lediglich zukünftige Störungen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung verhindern soll.
- 2.1.1.5 Eine Unterlassung der Auszahlung nach § 23 III 1 BetrVG kommt nicht in Betracht.
- 2.1.2 Der Betriebsrat könnte nach § 87 I BetrVG Unterlassung von der A-GmbH verlangen.
- 2.1.2.1 Einem Unterlassungsanspruch aus § 81 I BetrVG könnte § 23 III BetrVG entgegenstehen, wenn die Norm abschließende Wirkung besitzt. Entgegen der früheren Rechtsprechung des 1. Senats des Bundesarbeitsgerichts wird von diesem Senat die abschließende Wirkung von § 23 III BetrVG nunmehr mit der Erwägung abgelehnt, dass ein nicht an die Voraussetzungen des § 23 III BetrVG gebundener Unterlassungsanspruch dem Sinn und Zweck der Konfliktregelung in § 87 II BetrVG besser gerecht wird.
- 2.1.2.2 Nach § 87 I BetrVG steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zu. Der Wortlaut des § 87 I BetrVG stellt zwar lediglich für den Arbeitgeber die Verpflichtung

tung auf, den Betriebsrat vor der Durchführung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit zu beteiligen, aus dem Gebot einer vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 I BetrVG) folgt aber die Nebenpflicht, alles zu unterlassen, was der Wahrnehmung des konkreten Mitbestimmungsrechts entgegensteht.

2.1.2.3 Die A-GmbH beteiligte den Betriebsrat nicht, obwohl sie für die Verteilung der übertariflichen Zulage die vorherige Zustimmung des Betriebsrates benötigte (s. o. 1.2.1).

2.2 Der Unterlassungsantrag ist begründet.

Fall 13

Die G-GmbH produziert Süßigkeiten. Die Mitarbeiter von G haben die Möglichkeit, monatlich Süßwaren im Wert von 100 EURO vergünstigt zu erstehen. Dazu müssen Sie die gewünschten Waren in der Produktion bestellen, den dort ausgehändigten Bestellschein in der Buchhaltung vorlegen und bezahlen. Die Ware wird unterdessen an der Pforte zur Abholung bereitgestellt, wo sie die Mitarbeiter gegen Vorlage des Zahlungsbeleges in Empfang nehmen können.

Bei G existiert ein Betriebsrat. Diesem Betriebsrat gehört B an; er ist freigestellt.

Am 12.06. bestellt B in der Produktion Süßigkeiten zum Eigenverbrauch im Wert von 89,90 EURO. Er fordert den in der Produktion beschäftigten Mitarbeiter P auf, die Ware nicht zur Pforte, sondern in die Versandabteilung bringen zu lassen. Als P zögert, dies so zu tun, gibt ihm B klar zu verstehen, dass es nicht gut sei, sich mit dem Betriebsrat anzulegen, schließlich sei der

Betriebsrat maßgeblich, wenn es darum gehe, Vergünstigungen zu verteilen. P willigt darauf hin ein.

In der Versandabteilung teilt B mit, es komme ein Paket aus der Produktion, das an eine von ihm angegebene Adresse geschickt werden müsse. Da in der Versandabteilung Ware regelmäßig mit Rechnung verschickt wird, fällt dort nicht auf, dass B die Ware nicht zuvor bezahlt hat.

Durch einen dummen Zufall kommt die Geschichte ans Licht. Der Geschäftsführer von G, Herr F, stellt B daraufhin am 16.06. zur Rede. B streitet zunächst alles ab, räumt dann aber – mit der Aussage des P konfrontiert – den Sachverhalt ein. Er verteidigt sich aber mit dem Argument, er habe wegen eines Bandscheibenleidens die Süßigkeiten nicht nach Hause tragen wollen und deshalb dafür gesorgt, dass sie ihm geschickt werden. Er habe dann lediglich vergessen, in der Buchhaltung vorbei zu schauen und zu bezahlen.

F sieht das Vertrauen in die Loyalität des B zerstört. Er entschließt sich deshalb zur außerordentlichen Kündigung. Hierzu gibt er dem Betriebsrat mit Schreiben vom 17.06. Gelegenheit zur Stellungnahme und bittet um Zustimmung zur Kündigung. Der Betriebsrat widerspricht der intendierten Kündigung am 21.06. Man müsse zu Gunsten des B annehmen, dass seine Version der Geschichte richtig sei (in dubio pro reo). Damit beschränke sich das Fehlverhalten des B aber darauf, das Porto für den Versand der Ware (5,40 EURO) nicht erstattet zu haben. Ein solch geringer Verstoß rechtfertige keine Kündigung eines verdienstvollen Mitarbeiters.

Was kann G tun?

Fall 14

Unternehmer U hat einen großen Auftrag an Land gezogen. Um pünktlich liefern zu können, verlangt er von seinen Mitarbeitern, in den nächsten 14 Tagen jeweils zwei Überstunden pro Tag zu machen (10 statt 8 Stunden). Die Arbeitnehmer sind einzelvertraglich verpflichtet, Überstunden zu leisten. Der Betriebsrat ist jedoch der Auffassung, er habe in dieser Frage ein Mitbestimmungsrecht. Zu recht?

Fall 15

Die X-GmbH (X), ein Unternehmen der Metallindustrie, das in seiner einzigen Betriebsstätte 300 Arbeitnehmer beschäftigt, ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Metallwirtschaft (AGM). Mit der IG Metall schloss der AGM im Jahre 2004 einen Manteltarifvertrag (MTV) ab, der erstmals zum 30.06.2006 kündbar war. Eine Kündigung wurde weder von der IG Metall noch von dem AGM erklärt.

X erklärte fristgerecht zum 31.03.2006 seinen Austritt aus dem AGM. Am 15.05.2006 vereinbarte X mit der C-Gewerkschaft (C), die in dem Betrieb der X nur wenige Mitglieder hat, einen Firmentarifvertrag (FTV). Zusätzlich schloss X mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat am 30.05.2006 eine Betriebsvereinbarung über die Zahlung eines Urlaubsgeldes ab, da hierüber bei den Verhandlungen mit C keine Einigung erzielt werden konnte.

A, Mitglied der IG Metall und seit dem Jahre 1995 bei X beschäftigt, begehrt von X am 03.08.2006 ein Urlaubsgeld in Höhe von EUR 1.500,00 und beruft sich hierfür auf § 12 des MTV. Dieser

begründet einen derartigen Anspruch zum 01.08. eines Kalenderjahres für alle an diesem Kalendertag bestehenden Arbeitsverhältnisse. X ist nur bereit, den in der Betriebsvereinbarung festgelegten Betrag von EUR 250,00 zu gewähren.

Steht A das begehrte Urlaubsgeld in Höhe von EUR 1.500,00 zu?

Am 01.08.2006 will X den B, der der IG Metall angehört, einstellen. X beantragt formgerecht bei dem Betriebsrat die Zustimmung zu der Einstellung und zu der Eingruppierung nach Gehaltsgruppe 3 des mit C abgeschlossenen FTV. Der Betriebsrat verweigert nach drei Tagen schriftlich die Zustimmung zu der Eingruppierung mit der Begründung, dass B nach dem MTV eingruppiert werden müsse. X begehrt bei dem Arbeitsgericht fristgerecht, die Zustimmung des Betriebsrates zu der Eingruppierung zu ersetzen.

Ist der Antrag der X zulässig und begründet?