

Leseprobe zum Handbuch

Felser/Roos, Beteiligungsrechte des Betriebsrats und ihre Durchsetzung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats

**Kritiken zum Buch unter
<http://www.beteiligungsrechte.de>**

Mehr zu den Autoren unter <http://www.felser.de>

Mehr zum Verlag unter <http://www.bund-verlag.de>

Vorwort

Noch ein Buch für Betriebsräte? Reichen die einschlägigen Kommentare denn nicht? Das vorliegende Handbuch ist keine Rechtsprechungssammlung. Es soll vielmehr helfen, Gesetz und Rechtsprechung in den Betrieben und Unternehmen sinnvoll umzusetzen. Beide Autoren kennen die Probleme der Betriebsräte aus der Praxis und wissen, daß es meist nicht darum geht, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht, sondern, wie es in der Praxis am geschicktesten durchgesetzt wird.

Dabei sind viele Stolpersteine aus dem Wege zu räumen und der richtige Weg bei der Durchsetzung zu wählen. Das Beschreiten des Rechtsweges ist dabei nur eine Möglichkeit unter vielen. Und was nützt es dem Betriebsrat, wenn er nach Jahren Recht bekommt, die Belegschaft aber schon gar nicht mehr weiß, worum es geht?

Kommentare klären, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht. Schulungen helfen, systematische Kenntnisse des Betriebsverfassungsrechts zu erwerben. Viele Betriebsräte scheitern aber später an den praktischen Problemen und resignieren, weil das Gelesene oder Gelernte nicht zu halten scheint, was es verspricht.

Unser Anliegen ist, Betriebsräten zu zeigen, wie man ein Mitbestimmungsproblem richtig anpackt. Hierbei kann es keine Standardlösungen, sondern nur verschiedene Wege geben, deren Vor- und Nachteile bei jedem konkreten Problem abgewogen werden müssen.

Dabei gilt: Das Bessere ist des Guten Feind. Für Anregungen und Kritik, wie man es noch besser machen kann, sind die Autoren daher jederzeit dankbar.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Literaturverzeichnis	11
Abkürzungsverzeichnis	13
I. Grundsätze der Betriebsverfassung	17
1.1 Vom Betriebsrätegesetz 1920 bis zum Betriebsverfassungsgesetz 1972	17
1.2 Grundstrukturen der Beteiligung	18
1.3 Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes	18
1.4 Betriebsverfassung im Rechtssystem.	19
1.5 Beteiligte der Betriebsverfassung	20
1.5.1 Arbeitgeber	21
1.5.2 Arbeitnehmer/Belegschaft	21
1.5.3 Betriebsrat	24
1.5.4 Betrieb	25
1.6 Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	26
1.6.1 Rechte und Pflichten	28
1.6.2 Einbeziehung Dritter	31
1.7 Grundsatz der Vertrauensvollen Zusammenarbeit	32
1.8 Beteiligungsrechte des Betriebsrats	36
1.8.1 Systematik des Betriebsverfassungsgesetzes	36
1.8.2 Ebenen der Beteiligung	37
1.8.3 Beteiligungsrechte im einzelnen	39
1.8.4 Initiativrechte des Betriebsrats	47
1.8.5 Regelungskompetenz von Betriebsrat und Arbeitgeber	49
1.9 Rechtsdurchsetzung und Sanktionen (Überblick)	50
1.9.1 Verantwortung des Betriebsrats	51
1.9.2 Gegenseitige Sanktionen	52
1.9.3 Sanktionen gegenüber dem Betriebsrat	53
1.9.4 Sanktionen gegenüber dem Arbeitgeber	55
1.9.5 Strafrechtliche Sanktionen und Ordnungswidrigkeiten (§§119 ff. BetrVG)	57
2. Willensbildung des Betriebsrats	63
2.1 Ebenen der Willensbildung	63
2.2 Betriebsratsbeschuß	66
2.2.1 Einberufen der Betriebsratssitzung	66
2.2.2 Beschlußfassung	69
2.2.3 Durchführung von Beschlüssen.	71
2.2.4 Änderung und Aufhebung von Beschlüssen	72
2.2.5 Sitzungsniederschrift	72
3. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats	75
3.1 Betriebliche Handlungsmöglichkeiten zur	

Sicherung der Beteiligungsrechte	75
3.1.1 Abmahnung	76
3.1.2 Einigungsstellenverfahren	79
3.2 Außerbetriebliche (gerichtliche) Handlungsmöglichkeiten zur Durchsetzung der Beteiligungsrechte	95
3.2.1 »Allgemeines Beschlußverfahren«	95
3.2.2 »Besonderes Beschlußverfahren«	100
3.2.3 Verfahren auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung	105
3.2.4 Vorläufige Durchführung einer personellen Maßnahme (§§ 99, 100, 101 BetrVG)	118
3.3 Zusammenfassung	125
4. Durchsetzung der Beteiligungsrechte an ausgesuchten praxisrelevanten Beispielen	129
4.1 Hinweise für eine effektive Durchsetzung	130
4.1.1 Allgemeines zur Taktik	130
4.1.2 Taktische Hinweise zu Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit der Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten - die Nebenkriegsschauplätze	143
4.1.3 Möglichkeiten der Gegenwehr gegen Behinderungen	151
4.1.4 Ablauf eines Beschlußverfahrens	153
4.2 Zusammenarbeit mit Dritten (Unterstützer)	157
4.2.1 Belegschaft	157
4.2.2 Gewerkschaften	163
4.2.3 Gewerkschaftliche Rechtssekretäre	165
4.2.4 Rechtsanwälte	168
4.2.5 Zusammenarbeit mit der Presse	172
4.2.6 Zusammenarbeit mit Behörden – Anzeigen	174
4.2.7 Zusammenarbeit mit Arbeitsgerichten	177
4.3 Durchsetzung der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats	180
4.3.1 Allgemeines	180
4.3.2 Sachmittel	182
4.3.3 Rechtsanwaltskosten	215
4.3.4 Sachverständige	221
4.3.5 Pauschalierung der Betriebsratskosten	226
4.4 Durchsetzung der Freistellung und Arbeitsbefreiung von Betriebsratsmitgliedern	227
4.5 Durchsetzung von Informationsrechten des Betriebsrats	244
4.6 Durchsetzung der Beteiligung des Betriebsrats im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 BetrVG an einzelnen Beispielen	250
4.6.1 Betriebliche Ordnung am Beispiel Alkohol- und Rauchverbot	252
4.6.2 Mitbestimmung bei Regelungsfragen zu Krankheit und Ordnung im Betrieb	259
4.6.3 Mitbestimmung bei Abmahnung und arbeitsvertraglich vereinbarten	

Vertragsstrafen - Abgrenzung zur Betriebsbuße	267
4.6.4 Arbeitszeit am Beispiel Überstunden	270
4.7 Die Durchsetzung der Beteiligung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen	287
4.7.1 Einstellung	287
4.7.2 Eingruppierung/Umgruppierung	304
4.7.3 Versetzung	310
4.7.4 Zustimmung verweigern aber richtig	316
4.7.5 Beschlußverfahren wegen personeller Einzelmaßnahmen	323
4.8 Die Durchsetzung der Beteiligung des Betriebsrats bei Kündigungen (§ 102, 103 BetrVG)	331
4.9 Interessenausgleich und Sozialplan	337

Stichwortverzeichnis

Leseprobe:

4. Durchsetzung der Beteiligungsrechte an ausgeschauten praxisrelevanten Beispielen

Vorbemerkung

Der nachfolgende Teil zeigt anhand exemplarischer Beispielfälle auf, wie der Betriebsrat seine Rechte effektiv durchsetzen kann. Dabei wird die zur Lösung der typischen und häufig in der Praxis vorkommenden Fälle ergangene Rechtsprechung wörtlich zitiert, um damit die innerbetriebliche Auseinandersetzung zu versachlichen und gerichtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden. Es ist nämlich in der Praxis nicht zu verkennen, daß ein Großteil der Konflikte auf ungenügende Kenntnisse der Arbeitgeberseite zurückzuführen ist. Da die natürliche Interessenlage eines Arbeitgebers der gesetzlichen häufig entgegensteht, kommt es zwangsläufig zu Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat. Viele Arbeitgeber richten sich aber an Rechtssvorschriften und Rechtsprechung, wenn sie ihnen bekannt ist oder durch den Betriebsrat bekanntgemacht wird. Hier will dieses Handbuch dem Betriebsrat Hilfestellung leisten, indem es aus der Fülle der Rechtsprechung die praktisch bedeutsamste filtert und dafür etwas präziser, nämlich ausführlich darstellt.

Es ist im übrigen für das Verständnis der Rechtsprechung sehr wichtig, Entscheidungen vollständig zu lesen, denn mit jedem Urteil - auch denen des Bundesarbeitsgerichts - wurde ein Einzelfall entschieden. Häufig, aber keineswegs immer lassen sich die Aussagen verallgemeinern. In Kommentaren wird meist nur ein Satz aus dem Leitsatz zitiert, so daß sich mißverständliche Zusammenhänge ergeben können. Gewöhnen Sie sich daher bei Ihrer Arbeit an, zitierte Entscheidungen nachzulesen. Sie werden staunen, welche Erkenntnisse Sie hierdurch gewinnen. Sie können benötigte Entscheidungen nicht nur aus der AiB beim AIB-Verlag (www.aib-verlag.de) beziehen, auch Ihr Anwalt wird Sie Ihnen gerne besorgen

4.1. Hinweise für eine effektive Durchsetzung

4.1.1. Allgemeines zur Taktik

Bsp.: Stefan Schnell ist seit einem Jahr stolzer Betriebsratsvorsitzender im Sicherheitsgewerbe. Der Betriebsrat muß aber täglich um Selbstverständlichkeiten kämpfen. So hat der 5-köpfige Betriebsrat auch nach einem Jahr noch kein eigenes Büro. Auch bei dem Beschlußverfahren wegen Überstunden ist nicht einmal die erste Instanz abgeschlossen. Alle Betriebsratsarbeit bleibt an ihm hängen. Ungeduldig erlebt er seinen Kollegen K.H. Helmy, der schon in der

zweiten Amtsperiode bei einem Konkurrenzunternehmen Betriebsratsvorsitzender ist und scheinbar keinerlei Probleme bei der Durchsetzung hat und von mehreren Betriebsratsmitgliedern, die verschiedenen Ausschüssen vorstehen, unterstützt wird.

Für alle Betriebe gilt das gleiche Betriebsverfassungsgesetz. Das tatsächliche Mitbestimmungsniveau in Groß- und Kleinunternehmen ist aber erstaunlicherweise sehr unterschiedlich. Während in einzelnen Unternehmen praktisch alle erheblichen Vorgänge ohne Rücksicht auf das Bestehen einer Beteiligungspflichtigkeit nach dem BetrVG im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit dem Betriebsrat zur Kenntnis gebracht werden, müssen in anderen Betrieben Betriebsräte um elementare Dinge kämpfen wie z.B. die Teilnahme an Schulungen zum Betriebsverfassungsrecht oder die Zurverfügungstellung eines Büros für den Betriebsrat. Dabei läßt sich zwar ein abfallendes Mitbestimmungsniveau bei kleineren Betrieben feststellen. Aber selbst in Betrieben gleicher Größe gibt es erstaunliche Unterschiede. Wer die Praxis in zahlreichen Betrieben kennt, wird dies bestätigen können. Historisch läßt sich nachweisen, daß Belegschaften ihre Interessen selbst bei Fehlen einer gesetzlichen Grundlage durchsetzen konnten, abhängig von der Stärke und Geschlossenheit.

Die Unterschiede im Beteiligungsniveau haben daher ganz offensichtlich damit zu tun, wie Betriebsräte ihre Rechte durchsetzen und ihre Tätigkeit organisieren.

Merke: Die Durchsetzungsfähigkeit eines Betriebsrats hängt nicht zwangsläufig davon ab, ob ein Betriebsrat in einem Groß- oder Kleinunternehmen arbeitet oder etwa wie gut oder schlecht das Betriebsverfassungsgesetz ist, sondern wie der Betriebsrat selbst handelt.

Erfolgreich ist eine durchdachte, langfristig konzipierte und kontinuierliche Betriebsratsarbeit. Oft bedarf es mehrerer Amtsperioden, bevor ein Betriebsrat sich den nötigen Respekt beim Arbeitgeber verschafft hat. Schon allein durch die Dauer von Gerichtsverfahren kann ein unerfahrener Betriebsrat bei einem konfliktorientierten Arbeitgeber nicht alles von heute auf morgen, ja nicht einmal innerhalb einer Amtsperiode durchsetzen. Es besteht daher kein Anlaß zu früher Verzweiflung, wenn mit dem Arbeitgeber ein konfliktreiches Verhältnis besteht, sondern in der Regel Grund, Durchhaltevermögen und einen langen Atem zu entwickeln. Dies gelingt umso besser, wenn die häufig in der Natur der Sache liegende Langfristigkeit der Perspektive deutlich bewußt ist.

Die folgenden Hinweise richten sich daher vornehmlich, aber nicht ausschließlich an Betriebsräte, die ihre Rechte noch durchsetzen müssen, sei es, daß sie erstmalig gewählt wurden, ein Betriebsrat abgelöst wurde, der die Interessen der Belegschaft nicht entspre-

chend energisch vertrat oder ein neuer Arbeitgeber erstmals eine konfliktorientierte Strategie gegenüber dem Betriebsrat führt.

Gerade unerfahrene Betriebsräte vernachlässigen die taktische und strategische Seite bei einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber. Die Reaktion des Betriebsrats muß angemessen, effektiv, schnell und für die Belegschaft nachvollziehbar sein. Auch die Konsequenzen für den Arbeitgeber müssen angemessen und schnell spürbar sein, soll die Vorgehensweise des Betriebsrats von Erfolg gekrönt sein. Ob der Betriebsrat in einer Auseinandersetzung erfolgreich war, entscheidet nie das objektive Geschehen, sondern in der Regel die subjektive Wertung in der Belegschaft.

Für den Betriebsrat ergibt sich in jedem Fall durch eine Auseinandersetzung vor dem Arbeitsgericht oder der Einigungsstelle eine neue, meist unbekannte und regelmäßig schwierige Situation. Dies betrifft in erster Linie das Verhältnis Arbeitgeber – Betriebsrat. Eine Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber hat je nach dessen Verhalten aber auch erhebliche Auswirkungen auf das Verhältnis Belegschaft – Betriebsrat, was häufig von Betriebsräten übersehen wird. Eine zwar rechtlich einwandfrei mögliche, aber spontan und undurchdacht eingegangene Auseinandersetzung kann zur Folge haben, daß der Betriebsrat den Rückhalt in der Belegschaft - mit oder sogar ohne Zutun des Arbeitgebers - verliert und sich isoliert oder isoliert wird.

Bsp.: Im Betrieb fallen seit Jahren in erheblichem Umfang Überstunden an. Der neu gewählte Betriebsrat möchte bei den Überstunden mitbestimmen, d.h. bei der Entscheidung, wann, wieviele Überstunden gemacht werden und wer Überstunden macht beteiligt werden. Nach fruchtlosen Gesprächen mit dem Arbeitgeber beschließt der Betriebsrat schließlich, ein Beschlußverfahren nach § 23 III BetrVG durchzuführen, um dem Arbeitgeber zukünftig die Durchführung von Überstunden ohne vorherige Genehmigung des Betriebsrates untersagen zu lassen. Der Arbeitgeber hängt am Schwarzen Brett einen Aushang auf, in dem er behauptet, der Betriebsrat wolle die Überstunden abschaffen und initiiert daraufhin eine Unterschriftenaktion, in dem sich nahezu die gesamte Belegschaft mehr oder weniger freiwillig (die Vorarbeiter und Meister sammeln die Unterschriften persönlich) für die Beibehaltung von Überstunden und Rücknahme des „kostenverursachenden Gerichtsverfahrens“ ausspricht.

Ein taktisch denkender Betriebsrat hätte die Belegschaft bereits langfristig in seine Entscheidungsfindung eingebunden, z.B. durch Referate in der Betriebsversammlung. Unbedingt erforderlich ist aber, im Vorfeld des Gerichtsverfahrens bereits durch einen Aushang oder ein Rundschreiben die Position des Betriebsrats zu den Überstunden und den Grund und das Ziel des Gerichtsverfahrens gegenüber der Belegschaft darzustellen, so daß die Desinformation des Arbeitgebers keinen Erfolg gehabt hätte. Eine aufgeklärte Belegschaft läßt sich nicht manipulieren (mehr dazu unter (...)).

Am zweckmäßigsten ist es, die Belegschaft bei der strategischen Ausrichtung angemessen und frühzeitig zu beteiligen, denn der Betriebsrat ist der Repräsentant und Vertreter der Interessen der Belegschaft. Dann wird es an mangelnder Unterstützung durch die Belegschaft auch nicht fehlen.

Das Unterstützungsband zwischen Betriebsrat und Belegschaft ist die Kommunikation. Ebenso wie der Betriebsrat erwarten darf, unaufgefordert (vgl. § 106 Abs. 2 BetrVG), jedenfalls rechtzeitig und umfassend (vgl. § 80 BetrVG) durch den Arbeitgeber unterrichtet zu werden, darf die Belegschaft die gleichen Ansprüche gegenüber dem Betriebsrat erheben.

Bei der Information der Belegschaft darf der Betriebsrat klar über die unterschiedlichen Positionen berichten.

„1. Aus dem Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 2 Abs. 1 BetrVG) ist keine den Betriebsrat bindende allgemeine Schweigepflicht zu entnehmen, die ihn daran hindern könnte, der Belegschaft Nachrichten über zwischen ihm und dem Arbeitgeber entstandene Kontroversen zukommen zu lassen.“

(LAG Frankfurt vom 3.7.79 - 4 TaBV 25/79, n.v.)

Verfehlt ist demgegenüber die Auffassung, die Beteiligten müssten wegen § 2 BetrVG immer Rücksicht aufeinander nehmen.

„1. Die einseitige - ohne Zustimmung der anderen Seite erfolgende - Bekanntgabe des laufenden Schriftwechsels zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sowie von Schriftsätzen aus anhängigen Beschlußverfahren verletzt das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und den Betriebsfrieden.“

(ArbG Trier vom 14.6.89 - 3 BV 2/89, AiB 1989, 353 m. krit. Anmerkung Schoof, Christian)

Die Belegschaft hat vielmehr einen Anspruch auf vollständige Information, der Betriebsrat ein Recht darauf, die von ihm vertretenen auch zu unterrichten. Auch das einzelne Betriebsratsmitglied ist berechtigt, die Belegschaft zu unterrichten.

„1. Auch ein einzelnes Betriebsratsmitglied ist aus konkretem betrieblichem Anlaß berechtigt, sich in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten mit einem Flugblatt an die Belegschaft zu wenden, wenn dadurch der Betriebsfrieden nicht konkret gefährdet wird (§ 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Eine auf solches Verhalten gegründete Abmahnung ist aus der Personalakte zu entfernen.“

(LAG Frankfurt vom 17.2.97 - 11 Sa 1776/96, AiB Telegramm 1998, 7)

Zweckmäßige Informationsmedien sind das Schwarze Brett (dazu unten ...) die Betriebsversammlung (... noch ergänzen), und aktuelle Rundschreiben (dazu unten). Zunehmend wird sich die Nutzung des Intranets bzw. von E-Mailprogrammen auch durch den Betriebsrat durchsetzen. Die zur Zeit noch überwiegend einer gleichberechtigten Nutzung dieses Medium durch den Betriebsrat ablehnend eingestellte Rechtsprechung ist wirklichkeitsfremd - vielleicht nach dem

Motto: Was ich als Richter nicht brauche (oder habe), braucht auch ein Betriebsrat nicht.

„Das Betriebsverfassungsgesetz selbst nennt als Mittel bzw. Möglichkeiten des Betriebsrates zur Unterrichtung der Arbeitnehmer in erster Linie die regelmäßige Betriebsversammlung und den auf ihr vom Betriebsrat zu erstattenden Tätigkeitsbericht (§§ 42 ff. BetrVG). Daneben kann die Abhaltung von Sprechstunden (vgl. § 39 BetrVG) als Mittel vorrangig zur Unterrichtung des Betriebsrates durch die Arbeitnehmer, in geringem Umfang als ein solches zur Unterrichtung der Arbeitnehmer durch den Betriebsrat angesehen werden. Der Betriebsrat ist indessen nicht auf diese im Gesetz ausdrücklich genannten Informations- bzw. Kommunikationsmöglichkeiten beschränkt (BAG Beschluß vom 8. Februar 1977 - 1 ABR 82/74 - AP Nr. 10 zu § 80 BetrVG 1972, zu III 2 a der Gründe; BAG Beschluß vom 21. November 1978, aaO). Als geeignete und in der Regel erforderliche Kommunikationsmittel sind insbesondere das "Schwarze Brett", im Einzelfall auch Rundschreiben oder sonstige Informationsschreiben anerkannt worden (BAG Beschluß vom 21. November 1978, aaO; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 40 Rz 17, 18 und 44; Wiese, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 40 Rz 77 ff., m. w. N.).

c) Welche sachlichen Mittel der Arbeitgeber dem Betriebsrat im erforderlichen Umfang zum Zweck der Information der betriebsangehörigen Arbeitnehmer gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG zur Verfügung zu stellen hat, ist unter Berücksichtigung aller Umstände des einzelnen Falles anhand der konkreten Verhältnisse des Betriebes zu bestimmen. Dabei ist es grundsätzlich Sache des Arbeitgebers zu bestimmen, welche von mehreren sachgerechten Mitteln oder Möglichkeiten zur Information er in erforderlichem Umfang zur Verfügung stellt (vgl. für das Zurverfügungstellen von Büropersonal nach § 40 Abs. 2 BetrVG: BAGE 66, 120, 123 = AP Nr. 8 zu § 108 BetrVG 1972, unter B I 3 der Gründe).

(...)

Ob und inwieweit dem Betriebsrat daneben **in begründeten Einzelfällen** eine Kommunikation mit Hilfe des Systems "ALL-IN-1" unter Benutzung des Schlüssels "an alle" ermöglicht werden muß, **z. B. bei plötzlichen Verlegungen** von Zeit oder Ort einer unmittelbar bevorstehenden Betriebsversammlung, bedarf hier keiner Entscheidung, denn hierauf ist der Sachantrag nicht gerichtet. Er umfaßt vielmehr alle Möglichkeiten der Benutzung des Kommunikationssystems "ALL-IN-1" aus jedwedem Anlaß und zu jedwedem Zweck innerhalb der Aufgaben und der Zuständigkeit des antragstellenden Betriebsrates gegenüber allen Mitarbeitern.“

(BAG vom 17.2.93 - 7 ABR 19/92, AP Nr 37 zu § 40 BetrVG 1972)

Das Bundesarbeitsgericht scheint dem Betriebsrat die Nutzung nur in absoluten Ausnahmefällen gestatten zu wollen. Möglicherweise liegt dieser Rechtsprechung ein grundlegendes Mißverständnis über die übliche Nutzung dieses Mediums zugrunde. In den Betrieben gehört inzwischen die Nutzung eines E-Mailprogramms im Netzwerk zum Standard. Praktisch die gesamte betriebsinterne Kommunikation, von persönlichen Gesprächen abgesehen, wird hierüber abgewickelt. Den Betriebsrat hiervon auszunehmen hieße, ihn von dem Medium zur schnellen und vor allem kostengünstigen Information auszuschließen. Das Schwarze Brett sieht nicht jeder Beschäftigte, schon gar nicht wird es täglich auf Neuigkeiten untersucht, häufig ist es nicht für alle ohne weiteres erreichbar, ein an alle adressiertes E-Mail dagegen stellt Information der Belegschaft wirklich sicher. Nur ganz am Rande sei hier erwähnt, daß das Schwarze Brett ein Medium ist, das mindestens seit einigen Jahren zu den überholten Medien zählt. Wenn die Beschäftigten untereinander E-Mails nutzen dürfen, ist kein Argument wirklich stichhaltig, dem Betriebsrat dieses Medium vorzu-

enthalten. Es ist beruhigend zu wissen, daß die Betriebsräte in den meisten Unternehmen mit Intranet dieses selbstverständlich mit Wissen und Wollen der Unternehmensleitungen nutzen.

Zu bedenken hat der Betriebsrat bei seinen taktischen Überlegungen aber auch die Dauer von Gerichtsverfahren, die dazu führen kann, daß ein anfänglich hohes Interesse der Belegschaft an einer Angelegenheit abnimmt. Es ist daher notwendig, die Belegschaft darauf vorzubereiten, daß eine gerichtliche Entscheidung des Streitiges u.U. mehrere Jahre in Anspruch nimmt. Während des Verfahrens ist die Belegschaft über Ereignisse oder Verhandlungen mit dem Arbeitgeber unbedingt auf dem laufenden zu unterhalten. Andererseits ist auch zu überlegen, ob schnellere Konfliktlösungsstrategien nicht sinnvoll stattdessen oder begleitend eingesetzt werden können (Verhandlungen unter Einbindung der Gewerkschaft, einstweilige Verfügung, Einigungsstelle).

TIP: Bei grundsätzlichen Fragen geht das Verfahren häufig über drei Instanzen. Beim Bundesarbeitsgericht wird nicht immer entschieden, sondern an das LAG zurückverwiesen. Zur Vermeidung solcher Marathonverfahren kann unter Überspringung der zweiten Instanz „Sprungrechtsbeschwerde“ eingelegt werden (so neuerdings BAG vom 12.6.96 - 4 ABR 1/95, ArbuR 1996, 409). Dies bietet sich übrigens auch an, wenn die zweite Instanz in der anhängigen Sache eine für den Betriebsrat ungünstige Rechtsauffassung vertritt.

Der Betriebsrat sollte sich aber auch bewußt sein, daß er auch mit langwierigen Verfahren für spätere Betriebsräte nachhaltig den Boden vorbereitet. In Branchen, in denen Dauerkonflikte mit dem Betriebsrat an der Tagesordnung sind, dienen Beschlußverfahren vor allem der endgültigen Klärung von ständig wiederkehrenden Streitfragen. Hat ein Betriebsrat in einem Beschlußverfahren einen Beschluß des Arbeitsgerichts erwirkt, mit dem dem Arbeitgeber untersagt wurde, ohne Beteiligung des Betriebsrats Überstunden anzuordnen, so müssen die folgenden Betriebsräte um diese Frage nicht mehr kämpfen.

Taktisch entscheidend ist auch, die Prioritäten bei der Abarbeitung von Konflikten mit dem Arbeitgeber richtig zu setzen.

Bsp.: Seit Jahren wird bei der Fa. Ach & Krach AG eine Personalplanung nach dem Motto „Hire & Fire“ betrieben. Die Beschäftigten müssen mangels vernünftiger Einsatzplanung an Spitzentagen regelmäßig Überstunden fahren, an anderen Tagen werden Sie nach Hause geschickt. Der in der Belegschaft aufgestaute Unmut entlädt sich schließlich in einer Betriebsversammlung, aus der ein Wahlvorstand hervorgeht. Der anschließend gewählte Betriebsrat hat vom ersten Tag an mit Gegenwind zu kämpfen. Der Arbeitgeber behindert die Betriebsratsarbeit wo er nur kann. In den ersten beiden Monaten verfaßte der Betriebsrat 72 Schreiben an den Arbeitgeber, in denen

er aufgrund seiner Überwachungspflicht nach § 80 BetrVG sämtliche Verstöße gegen Gesetze und den Tarifvertrag auflistete und abmahnte. Da der Arbeitgeber dem Betriebsrat kein Büro und keine Literatur zur Verfügung stellte sowie eine Freistellung des Vorsitzenden für eine Grundschulung im Betriebsverfassungsrecht ablehnte, beschloß der Betriebsrat nach langer Diskussion, wegen der Schulung und dem Betriebsratsbüro jeweils ein Beschlußverfahren vor dem Arbeitsgericht einzuleiten.

Im Prinzip hatte der Betriebsrat natürlich recht. Was er vermutlich nicht bedacht hat, ist, daß sich jedes Beschlußverfahren über Jahre hinziehen kann (und damit auch der Einzug in ein Betriebsratsbüro) und daß die Belegschaft den Betriebsrat nicht gewählt hat, um im Betrieb ein Betriebsratsbüro zu installieren. Jedenfalls nicht in erster Linie. Ein kluger Betriebsrat muß sich in einer derart konflikträchtigen Situation, in der er vermutlich Beschlußverfahren in zweistelliger Zahl einleiten könnte, überlegen, mit welchem Thema er seine Arbeit beginnt. Ein wichtiges Kriterium hierbei sind die Interessen der Belegschaft, die der Betriebsrat schließlich vertreten soll. Diese hatte den Betriebsrat gewählt, um etwas gegen die Willkür bei der Arbeitszeit, bei Einstellung und Kündigung zu unternehmen. Richtig ist zwar auch, daß der Betriebsrat seine Arbeitsfähigkeit herstellen muß, um seine Rechte überhaupt wahrnehmen zu können.

Das Bundesarbeitsgericht:

„Auch Betriebsräte können nicht unabhängig von den für sie maßgeblichen rechtlichen Zusammenhängen handeln. So führt die Unkenntnis der durch das Betriebsverfassungsgesetz für den Betriebsrat als Organ der Betriebsverfassung bestimmten Handlungsmöglichkeiten, Pflichten und Befugnisse u. U. zu vom Gesetz nicht gewollten, vermeidbaren Konfrontationen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Es liegt daher nicht zuletzt auch im Interesse des Arbeitgebers, wenn der Betriebsrat hinreichende Kenntnisse über seine Aufgaben und deren Grenzen hat. Ohne diese für seine Tätigkeit notwendigen Informationen kann der Betriebsrat seine Aufgaben aber auch gegenüber der Belegschaft nicht sachgerecht wahrnehmen. Die in § 2 Abs. 1 BetrVG geforderte vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat wäre unnötig erschwert, wenn nicht nahezu unmöglich, wäre die Tätigkeit des Betriebsrats auf die Interessenwahrnehmung der Belegschaft ohne ausreichende Kenntnis über seine gesetzlichen Befugnisse und Pflichten beschränkt. Die Erfüllung dieser Aufgabe und die Erlangung der dafür notwendigen Fachkenntnisse sind sachlich nicht voneinander zu trennen (BAG 24, 459, 463). Es gehört damit zu den Amtspflichten des Betriebsrats, sich das für seine Arbeit erforderliche Fachwissen anzueignen. Diese Auffassung war bereits für das Betriebsverfassungsgesetz 1952 maßgeblich (vgl. BAG 1, 158, 162; Urteil vom 22. Januar 1965 - 1 AZR 289/64 - AP Nr. 10 zu § 37 BetrVG). Im Betriebsverfassungsgesetz 1972 ist dem Leitbild des über seine Rechte und Pflichten informierten Betriebsrats u.a. durch die §§ 37 und 40 BetrVG Rechnung getragen (BAG 24, 459, 462 f.; 25, 482, 487). Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S. von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG können die Aufgabe, Betriebsräte mit dem notwendigen Wissen auszustatten, nicht allein erfüllen. Auch eine intensive Schulung ist notwendig auf Einzelgebiete beschränkt und vermag nicht umfassend das anzusprechen, was der Betriebsrat täglich an aktuellen Rechtskenntnissen benötigt. Die Verfügung über und die Unterrichtung durch Fachliteratur sind damit eine weitere Grundvoraussetzung für eine dem Gesetz entsprechende Ausübung der Amtspflichten: Unterrichtung und Unterricht sind voneinander zu unterscheiden.“

Deswegen befaßt sich dieser Ratgeber – vordergründig entgegen dem Titel – auch mit den in der Praxis typischerweise auftretenden Problemen bei der Herstellung der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats. Im geschilderten Fall hätte der Betriebsrat auch ein Beschlußverfahren einleiten sollen wegen des Büros, der Literatur und vielleicht auch der Schulung (hierzu aber später), aber vor allem und als erstes eines, um die inhaltlich wichtigsten Probleme der Belegschaft anzugehen. Hier hätte sich eine einstweilige Verfügung mit dem Ziel der Untersagung einseitiger Anordnung von Überstunden angeboten. Eine einstweilige Verfügung wegen Überstunden ist bei den Arbeitsgerichte auch allgemein anerkannt und wird Betriebsräten bei entsprechenden Verstößen des Arbeitgebers regelmäßig unproblematisch zugesprochen. Vorteil dieser Vorgehensweise ist, daß in relativ kurzer Zeit (meist unter 14 Tagen) eine gerichtliche Entscheidung vorliegt. Die Belegschaft würde innerhalb kürzester Zeit ein Ergebnis der Betriebsratsarbeit in ihrem Sinne sehen. Der Arbeitgeber wäre gezwungen, sich aufgrund einer gegen ihn ergangenen einstweiligen Verfügung mit dem Betriebsrat zusammensetzen, er könnte ihn also nicht weiter ignorieren. Dies bewirkt meist eine völlige Verhaltensänderung auf Seiten des Arbeitgebers, so daß sich die Probleme mit der Zurverfügungstellung von Büro oder Literatur meist gleich miterledigen. Bei einer solchen Vorgehensweise kann der Arbeitgeber die Sachlage nicht so darstellen, daß der Betriebsrat sich nur um seine eigenen Vorteile (Büro, Literatur, Schulung) kümmert. Vielmehr wird der Belegschaft deutlich, daß der Betriebsrat sich bei Inhalten durchsetzt, die der Belegschaft wichtig sind. Selbstverständlich gilt auch hier, daß der Betriebsrat die Belegschaft über jeden Schritt und die Ziele auf dem laufenden hält, damit der Arbeitgeber wegen der Auseinandersetzung um die Überstunden nicht desinformieren kann.

Die Erfahrung aus der Beratung hunderter Betriebsräte und zahlreichen Beschlußverfahren zeigt, daß ein Betriebsrat mit Durchsetzungsproblemen sich häufig erst nach der Einleitung von Beschlußverfahren gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen kann. Deswegen ist es wichtig, mit den wirkungsvollsten zu beginnen. Wirkungsvoll sind solche Beschlußverfahren, die sowohl der Arbeitgeber als auch die Belegschaft am stärksten wahrnehmen. Den Arbeitgeber treffen Einschränkungen seines Direktionsrechtes am härtesten. Deswegen sind Beschlußverfahren um die Arbeitszeit sehr wirkungsvoll (Genehmigung von Überstunden, Dienst- und Schichtplänen).

Grundsätzlich gilt aber: Jedes Beschlußverfahren, das sich durch andere Lösungen vermeiden läßt, ist ein für alle Beteiligten gewonnenes Verfahren. Das bedeutet nicht etwa, daß der Betriebsrat klein beigeben sollte. Vielmehr gilt der Satz nur unter der Voraussetzung, daß der Betriebsrat sich auch außergerichtlich weitestgehend durchsetzt. Weitestgehend deswegen, weil eine Einigung immer einen Kompromiß darstellt. Dies gilt übrigens auch während des gerichtlichen Verfahrens. Ein Vergleich ist häufig einer gerichtlichen Ent-

scheidung vorzuziehen. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen nämlich auch in Zukunft vertrauensvoll miteinander arbeiten können. Deswegen ist es vernünftig, darauf zu achten, daß die andere Seite auch bei einem Rückzug das „Gesicht wahren“ kann.

(...)

4.1.2. Taktische Hinweise zu Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit der Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten - die Nebenkriegsschauplätze

Betriebsräte haben sich häufig nicht nur mit ihren eigentlichen Aufgaben auseinanderzusetzen, sondern müssen ihre Stellung auf Nebenkriegsschauplätzen verteidigen. Es gilt hier das bereits oben gesagt, nämlich, daß der Betriebsrat darauf achten muß, sich nicht ausschließlich in solchen Konflikten zu verzetteln, sondern sein Arbeitsprogramm als Wählerauftrag abzuarbeiten.

Bsp.: Betriebsratsvorsitzender Karl Kluge wundert sich, daß die Post, die an den Betriebsrat gerichtet ist, scheinbar immer einen Tag länger braucht, als üblich. Zweimal kam es vor, daß gut verklebte Briefe geöffnet im Betriebsratsfach lagen. Der Verdacht, daß die Post systematisch verzögert und geöffnet wird bestätigt sich, als Karl die Gewerkschaft bittet, die Schreiben an den Betriebsrat doppelt zu versenden, nämlich einmal an seine Privatanschrift und einmal an die Betriebsadresse.

Gar nicht so selten beklagen sich Betriebsräte darüber, daß die für den Betriebsrat bestimmte und auch so adressierte Post geöffnet wird - versehentlich versteht sich. Die Häufung solcher Versehen in unterschiedlichsten Betrieben und der Nutzen der Öffnung stehen nicht nur scheinbar in einem Zusammenhang. Arbeitgeber verteidigen sich meist mit zwei Argumenten: Die Post sei schließlich an den Betrieb gerichtet und müssen daher wie alle Post über die Poststelle oder das Sekretariat. Außerdem könne man nicht immer „auf die Schnelle“ erkennen, daß die Post für den Betriebsrat bestimmt ist. Die **Öffnung der Post** stellt jedoch einen strafbaren **Bruch des Briefgeheimnisses** dar.

Post, die zwar an den Betrieb gerichtet ist, die aber in Form von Zusätzen erkennen läßt, daß sie für den Betriebsrat bestimmt ist, darf der Arbeitgeber nicht öffnen. Der Betriebsrat kann diesen Anspruch nötigenfalls auch durch eine einstweilige Verfügung durchsetzen (so ArbG Stuttgart vom 22.12.87 - 4 BVGa 3/87, AiB 1988, 109 = BetrR 1988, Nr 3, 17-19).

Dazu die Rechtsprechung:

1. Der Betriebsrat hat gemäß § 23 Abs. 3 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 BetrVG und § 202 StGB einen Anspruch gegen den Arbeitgeber, daß dieser es unterläßt, an den Betriebsrat adressierte Post zu öffnen.

(ArbG Köln vom 21.3.89 - 4 BV 20/89, CR 1990, 208)

Das Problem ist meistens, den Nachweis zu führen, daß die Öffnung bewußt erfolgte. Ein Indiz für eine vorsätzliche Störung der Betriebsratstätigkeit ist aber, wenn es zu einer Häufung geöffneter Briefe kommt und dies auch nach Beschwerden des Betriebsrates so bleibt. Die Rechtsprechung ist zu Recht mit den Anforderungen an den Nachweis nicht so streng, da das Öffnen angesichts der hohen Bedeutung des Briefgeheimnisses sorgfältig geschehen muß. Der Arbeitgeber hat dies, ggf. durch entsprechend strikte und kontrollierte Anweisung, sicherzustellen.

„1. Aus der Verpflichtung zu vertrauensvoller Zusammenarbeit ergibt sich eine Pflicht des Arbeitgebers, rechtswidrige Beeinträchtigungen und Behinderungen von Gewerkschaften und Betriebsrat bei der Wahrnehmung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben zu unterlassen.

2. Das Öffnen von Briefen, deren Anschriftenfelder erkennen lassen, daß sie an den Betriebsrat gerichtet sind, durch den Arbeitgeber stellt einen rechtswidrigen Eingriff in die Rechte des Betriebsrates und, soweit es um Schreiben der Gewerkschaft geht, auch der Gewerkschaft dar.

3. In Anbetracht des Ranges des Briefgeheimnisses darf sich der Arbeitgeber nicht darauf beschränken, nur die erste Zeile der Anschrift zu lesen. Vielmehr muß er dafür Sorge tragen, daß die Mitarbeiter der Postempfangsstelle die Anschrift vollständig erfassen.

4. Briefe, deren Anschriftenfelder neben dem Namen und der Anschrift der Firma nur den Namen des Betriebsratsvorsitzenden ohne Hinweis auf den Betriebsrat bzw das Amt des Betriebsratsvorsitzenden enthalten, kann der Arbeitgeber öffnen.

5. Die vor dem LAG Düsseldorf unter dem Aktenzeichen 2 (8) TaBV 17/92 eingelegte Beschwerde führte zum gerichtlichen Vergleich.

(ArbG Wesel vom 23.1.92 - 2 BV 51/91, AiB 1993, 43 mit Anmerkung von Rudolph, Wolf-Dieter (Anmerkung))

Auch die **Nichtweiterleitung von Post** an den Betriebsrat ist ein grober Verstoß i.S.d § 23 Abs. 3 BetrVG, so das ArbG Elmshorn (vom 27.3.91 - 2c BV 16/91, AiB 1991, 269 mit Anmerkung von Zabel, Uwe).

Der Betriebsrat hat daher durchaus effektive Möglichkeiten, gegen den Bruch des Briefgeheimnisses etwas zu unternehmen.

TIP: Sorgen Sie für eine sorgfältige und deutlich sichtbare Adressierung der für den Betriebsrat bestimmten Post. Weisen Sie die Absender darauf hin, daß sie die Post gut versiegeln. Die modernen selbstklebenden Briefe und Verschlushtaschen sind hierzu ungeeignet. Lassen Sie im Zweifel die Betriebsratspost an eine Privatadresse zustellen. Zu Kontrollzwecken sollten sie zeitweilig um doppelte Versendung bitten, wenn sie den Verdacht hegen, die Post werde im Unternehmen abgefangen oder verzögert weitergeleitet.

Gegen **ungerechtfertigte und unsachliche Angriffe des Arbeitgebers** zur Stimmungsmache kann der Betriebsrat sich ebenfalls zur Wehr setzen. Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber nach § 23 Abs. 3 BetrVG künftig das beanstandete Verhalten untersagen lassen:

„s stellt einen groben Verstoß gegen §§ 2 Abs. 1, 74 Abs. 2, 78 Abs. 1 BetrVG dar, wenn der Arbeitgeber eine in einer Betriebsversammlung geführte Auseinandersetzung mit dem Betriebsrat dadurch fortsetzt, daß er ein an den Betriebsrat gerichtetes Schreiben, in dem er dem Betriebsrat vorwirft, er "wende sich mit verbisener Aggressivität gegen das Unternehmen", "führe mit böstiger Häme rhetorische Rundumschläge" und "handele bewußt unredlich und verbreite billige Stimmungsmache", an einen größeren Personenkreis (hier: 69 Betriebsangehörige) verschickt.“

(LAG Köln vom 16.11.90 - 12 TaBV 57/90, ArbuR 1991, 121)

In Zeiten anhaltender Konflikte kann es auch zu Übergriffen gegenüber dem Betriebsrat als Organ oder den Betriebsratsmitgliedern kommen. Es stellt geradezu ein typisches Verhalten in Krisen dar, daß ein Arbeitgeber versucht, die Konflikte über die einzelnen Betriebsratsmitglieder auszutragen. Verbreitet ist die Stimmungsmache gegenüber der Belegschaft durch „**öffentliche Aushänge**“ (mit dem Inhalt, der Betriebsrat sei dauernd auf Seminaren, verursache erhebliche Kosten etc.), gegen die der Betriebsrat aber nicht wehrlos ist.

„Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber gemäß § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG verlangen, daß dieser es unterläßt "Fehlzeiten" des Betriebsrats, die durch Krankheit oder Betriebstätigkeit oder durch Lehrgänge verursacht sind, in schriftlichen Informationsmitteilungen oder Aushängen am "Schwarzen Brett" bekanntzumachen.“

(LAG Niedersachsen vom 9.3.90 - 3 TaBV 38/89 ArbuR 1991, 153)

Das unfairste Druckmittel gegenüber dem Betriebsrat oder einzelnen Betriebsratsmitgliedern ist die scheinbar aus dem Kreis der Belegschaft gestartete **Unterschriftensammlung**. Auch hier stellt sich das Problem des Nachweises. Meist gelingt aber die Beweisführung über Indizien (Interesse, Herstellungsort, Zusammenhang mit Konflikten etc.), so daß es ab und zu auch zu einer strafrechtlichen Verurteilung durch die Amtsgerichte kommt:

„Die Verhinderung und aktive Unterbrechung von Telefongesprächen des Betriebsrates stellt ebenso eine strafbare Behinderung des Betriebsrates dar wie die Aufforderung an Arbeitnehmer, ein Schreiben zu verfassen, um die Ablösung des Betriebsrates zu verlangen.“

(AG Passau vom 6.5.85 - 9 Js 1262/85, AiB 1992, 42)

Ziel arbeitgeberseitiger Maßnahmen ist es entweder die Betriebsratsarbeit zu erschweren oder Betriebsrat und Belegschaft zu spalten.

„Der Betriebsrat kann in seiner Tätigkeit durch einen öffentlichen Aushang des Arbeitgebers mit der Empfehlung, eine Betriebsversammlung nicht zu besuchen, behindert werden.“

(OLG Stuttgart vom 9.9.88 - 1 Ws 237/88, AiB 1989, 23 = ArbuR 1989, 151)

Die Entscheidung des Oberlandesgerichts Stuttgart zeigt, daß es durchaus zu Verurteilungen von uneinsichtigen Arbeitgebern wegen Behinderungen der Betriebsratsarbeit kommt. Allerdings sind Anzei-

gen gegen den Arbeitgeber nach § 119 und 121 BetrVG gründlich vorzubereiten und sollten nur in Zusammenarbeit mit erfahrenen Rechtssekretären oder Rechtsanwälten durchgeführt werden.

Verbreitet ist auch die Strategie, die Kosten des Betriebsrats öffentlich zu machen.

„Die monatliche Bekanntgabe der Kosten des Betriebsrats ist strafbar und zu unterlassen.“

(ArbG Darmstadt vom 20.11.86 - BVGa 9/86, AiB 1987, 140 mit Anmerkung von Trittin, Wolfgang = BetrR 1987, 419-420)

1. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, daß dieser es zukünftig unterläßt, die ihm durch die Arbeit des Betriebsrates entstehenden Kosten durch Erklärungen in Betriebsversammlungen gegenüber der Betriebsöffentlichkeit bekanntzumachen.
2. Die Störung des Betriebsfriedens nach § 74 Abs. 2 S 2 BetrVG muß nicht bereits eingetreten sein, vielmehr reicht es aus, daß sie aufgrund objektiver Anhaltspunkte mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist.

(ArbG Verden vom 25.4.90 - 1 BV 1/90, ArbuR 1990, 389)

Wenn die Auseinandersetzung um die durch die Betriebsratsarbeit verursachten Kosten eskaliert, finden sich in der Praxis regelmäßig zwei Varianten arbeitgeberseitiger Reaktion, nämlich eine durch den Arbeitgeber organisierte **Unterschriftensammlung** und **Bekanntmachungen** (Aushänge, Beiträge auf Betriebsversammlungen, Rundschreiben), mit denen auf die Höhe der Betriebsratskosten hingewiesen wird und in denen manchmal sogar wegen der Höhe der Betriebsratskosten mit der Streichung bisher gewährter freiwilliger Leistungen des Arbeitgebers gedroht wird.

Bsp.: Weil der neugewählte Betriebsrat in einem Sicherheitsunternehmen sich etwas engagierter als das Vorgängergremium für die Arbeitnehmer einsetzt, läßt der Niederlassungsleiter Anfang Dezember ein „Schreiben an alle Mitarbeiter“ an das Schwarze Brett hängen, in dem darauf hingewiesen wird, daß der Betriebsrat wegen der Teilnahme an Schulungen und Anschaffung von Sachmitteln Kosten produziere, die dazu führten, daß die jährliche Weihnachtsfeier für die Belegschaft diesmal nicht stattfinden könne.

Der Betriebsrat kann sich gegen **Unterschriftensammlungen**, Aushänge und Reden auf der Betriebsversammlung wehren, wenn darin die Kosten der Betriebsratsarbeit in unsachlicher Weise bekanntgemacht werden oder zum Anlaß genommen werden, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers zu streichen. Absicht eines solchen Vorgehens ist nämlich regelmäßig, Betriebsrat und Belegschaft gegeneinander auszuspielen („Teile und herrsche“). Der Betriebsrat soll unter Rechtfertigungsdruck gegenüber der Belegschaft geraten.

Dazu der vom Bundesarbeitsgericht (vom 12.11.97 – 7 ABR 14/97, AiB 1998, 341-342 = BetrR 1998, 52) entschiedene Fall:

Der Fall: Die Arbeitgeberin ist eine gemeinnützige Gesellschaft, die ein Therapiezentrum für Schwerst- und Mehrfach-Körperbehinderte betreibt. Sie beschäftigt dort etwa 86 Arbeitnehmer. Der Antragsteller ist der für diese Einrichtung gebildete fünfköpfige Betriebsrat. Auf einer Gruppenleiterbesprechung am 11. Januar 1996 äußerte ein Arbeitnehmer den Wunsch nach Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme. Daraufhin erklärte die Arbeitgeberin, die Finanzierung solcher Maßnahmen sei ein Problem, weil aus dem zur Verfügung stehenden Fortbildungsetat von 3.000,- DM auch die Betriebsratskosten bestritten würden und der Betriebsrat diesen Etat recht stark ausschöpfe. Im Anschluß daran lehnte sie es ab, den Mitarbeiter zu der beantragten Fortbildung zu entsenden. Ihre Erklärung zur Finanzierung der Betriebsratsstätigkeit wurde in dem Protokoll der Gruppenleiterbesprechung festgehalten. Das Protokoll wurde wie üblich in allen Gruppen ausgelegt und konnte von allen Mitarbeitern eingesehen werden.

Das Bundesarbeitsgericht meinte hierzu:

„Das vom Betriebsrat beanstandete Verhalten des Arbeitgebers stellt eine Behinderung seiner Amtstätigkeit dar. Der Begriff der Behinderung nach § 78 Satz 1 BetrVG ist umfassend zu verstehen. Er umfaßt jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit (BAG Beschluß vom 19. Juli 1995 - 7 ABR 60/94 - BAGE 80, 296, 302 = AP Nr. 25 zu § 23 BetrVG 1972, zu B II 5 der Gründe). Ein Verschulden oder eine Behinderungsabsicht des Störers ist dazu nicht erforderlich (vgl. Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 5. Aufl., § 78 Rz 10; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 78 Rz 10; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 78 Rz 8; GK-Kreutz, BetrVG, 5. Aufl., § 78 Rz 25). Eine Behinderung kann auch bereits in Äußerungen des Arbeitgebers zur Betriebsratsarbeit und deren Folgen liegen. Daher müssen die Äußerungen des Arbeitgebers zu den Kosten des Betriebsrats den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Sie müssen nach Art und Inhalt erkennen lassen, daß der Arbeitgeber von Gesetzes wegen für die Kosten der Betriebsratsarbeit einzustehen und diese Kosten nur zu tragen hat, soweit sie für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und im Verhältnis zur Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebs nicht unverhältnismäßig sind (BAG Beschluß vom 19. Juli 1995, aaO). Stellt der Arbeitgeber diese Zusammenhänge nicht heraus, wird nicht hinreichend deutlich, daß der Betriebsrat nicht nach eigenem Gutdünken über die durch seine Amtsführung verursachten Kosten befinden kann und ihre Höhe nur durch den Umfang erforderlicher Betriebsratsstätigkeit bestimmt wird. Eine Äußerung des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern zu den Kosten der Betriebsratsstätigkeit, die die gesetzlichen Zusammenhänge außer acht läßt, setzt den Betriebsrat gegenüber der Belegschaft des Betriebs unter einen Rechtfertigungsdruck, der nicht ohne Auswirkungen auf seine Amtsführung bleibt.“

weiter:

„Stattdessen hat die Arbeitgeberin die maßgeblichen Zusammenhänge verkürzt dargestellt und damit gegenüber den Mitarbeitern fälschlicherweise den Eindruck erweckt, daß ausschließlich der Betriebsrat für die Ablehnung von Fortbildungsanträgen wegen fehlender Mittel die Verantwortung trägt. Eine solche Darstellung schafft für den Betriebsrat einen **besonderen Rechtfertigungsdruck**, der sich nachteilig auf eine sachgerechte Interessenvertretung auswirkt. Dem Betriebsrat steht bei einer Störung oder einer Behinderung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber ein **Unterlassungsanspruch** zu. Ein solcher Anspruch ist in § 78 Satz 1 BetrVG nicht ausdrücklich geregelt. Er folgt jedoch aus

dem **Zweck der Vorschrift, die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben zu sichern** (Däubler/Kittner/Klebe, aaO, § 78 Rz 20; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, § 78 Rz 11; Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 78 Rz 13; GK-Kreutz, aaO, § 78 Rz 31; a.A. Heinze, DB 1983, Beilage 9, S. 15) und kann als selbständig einklagbarer Nebenleistungsanspruch auch ohne ausdrückliche gesetzliche Normierung bestehen (BAG Beschluß vom 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - BAGE 76, 364 = AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972).

Das Recht des Betriebsrats auf eine störungsfreie Ausübung der Betriebsratstätigkeit wird nicht bereits auf andere Weise hinreichend gesichert.

§ 78 Satz 1 BetrVG schützt die Funktionsfähigkeit der darin genannten betriebsverfassungsrechtlichen Institutionen. Diesen Schutz kann ein Unterlassungsanspruch unter den engen Voraussetzungen des **§ 23 Abs. 3 BetrVG** nicht in gleicher Weise bewirken. Ein Unterlassungsanspruch nach dieser Vorschrift setzt einen besonders schwerwiegenden Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten durch den Arbeitgeber voraus (BAG Beschluß vom 14. November 1989 - 1 ABR 87/88 - AP Nr. 76 zu § 99 BetrVG 1972, zu B II 2 der Gründe). Die Vorschrift des § 78 Satz 1 BetrVG schützt den Betriebsrat umfassender und wirkt bereits einer **weniger einschneidenden Behinderung** seiner Amtsführung entgegen. Das erfordert die Abwehr entsprechender Beeinträchtigungen außerhalb des § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

Auch die **Strafvorschrift des § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG** schützt den Betriebsrat nicht vor einer künftigen betriebsverfassungswidrigen Beeinträchtigung oder Behinderung seiner Amtsgeschäfte. Sie sanktioniert lediglich eine vorsätzlich herbeigeführte Störung oder Behinderung der Amtsführung (Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, § 119 Rz 8; GK-Kreutz, aaO, § 119 Rz 28) und wirkt einer **fahrlässigen Beeinträchtigung** nicht entgegen. Darüber hinaus handelt es sich bei § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG um eine Maßnahme, die eine bereits eingetretene Störung oder Behinderung der Organtätigkeit voraussetzt (GK-Kreutz, aaO, § 119 Rz 20). Sie ist nicht geeignet, zukünftige Rechtsverfehlungen derselben Art zu verhindern.“

Merke: Das Bundesarbeitsgericht gesteht dem Betriebsrat einen selbständigen Unterlassungsanspruch aus § 78 Satz 1 BetrVG zu, bei dem bereits

- eine fahrlässige Beeinträchtigung der Betriebsratsarbeit
- ein grober Pflichtverstoß nicht erforderlich ist, sondern eine weniger einschneidende Behinderung

ausreicht.

Das Arbeitsgericht Köln sieht in der **Absage der Weihnachtsfeier** unter Hinweis auf die vom Betriebsrat verursachten Kosten ebenfalls eine strafbare Behinderung der Betriebsratsarbeit. Allerdings könne der Betriebsrat deswegen nicht die Durchführung der Weihnachtsfeier (a.A. aber ArbG Rosenheim vom 22.6.88, s. nachstehend) verlangen, sondern nur die **Beseitigung des Aushangs**. Richtig ist aber, daß durch die Beseitigung des Aushangs die Störung nicht mehr beseitigt werden kann, sondern nur noch durch die (ja auch ursprünglich beabsichtigte) Durchführung der Weihnachtsfeier. Dies gilt natürlich nur, wenn dies zeitlich noch möglich ist.

Die Zahl der vorliegenden Entscheidungen zeigt, daß es sich nicht etwa um Einzelfälle handelt, sondern ein typisches Verhalten eines bestimmten Arbeitgebertypus in Konfliktfällen.

1. Es handelt sich um eine grobe Behinderung des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber in einer Betriebsversammlung einen unmittelbaren Bezug zwischen den Kosten der Betriebsratsarbeit und der **Streichung von Fahrtkostenzuschüssen** für die Arbeitnehmer herstellt. Der Betriebsrat kann gemäß § 78 BetrVG verlangen, daß der Arbeitgeber **durch Wiederaufnahme der Zahlungen** diese Störung seiner Tätigkeit beseitigt.

2. Der Betriebsrat kann nach § 23 Abs. 3 BetrVG verlangen, daß dem Arbeitgeber für die Zukunft untersagt wird zu erklären, daß soziale Leistungen an die Arbeitnehmer unter Hinweis auf die Kosten der Betriebsratsarbeit oder die Wahrnehmung von Betriebsratsrechten eingeschränkt oder gestrichen werden.

(ArbG Rosenheim vom 22.6.88 - 3 BV 4/88, BB 1989, 147-147 (L1-2) = AiB 1989, 83-83 (ST1-3) = ArbuR 1989, 151-151 (L1)

1. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, Ankündigen zu unterlassen, er werde erworbene Rechte oder Anwartschaften schmälern oder **Vergünstigungen nicht gewähren**, wenn der Betriebsrat nicht bereit sei, seine gesetzlich bestehenden Rechte aufzugeben. Der Arbeitgeber darf auch nicht **die kostenlose Zurverfügungstellung von Firmenkaffee und -tee** an die Mitarbeiter/innen einstellen, weil der Betriebsrat die Weiterverfolgung arbeitsgerichtlicher Verfahren nicht aufgibt.

2. Die unter dem Aktenzeichen 12 TaBVGA 68/94 eingelegte Beschwerde beim LAG Frankfurt wurde zurückgenommen.

(ArbG Darmstadt vom 24.3.94 - (...), ArbuR 1994, 381)

Nicht nur die Ankündigung der zwangsweisen Streichung von Leistungen im Zusammenhang mit den Kosten des Betriebsrats stellt eine strafbare Behinderung der Betriebsratsarbeit dar, auch die entgegengesetzte Strategie, also „Angebote“ des Arbeitgebers, soziale Leistungen bei Reduzierung der Betriebsratsarbeit oder -kosten zu erhöhen führen zu einem erhöhten Rechtfertigungsdruck gegenüber der Belegschaft und stören damit die gesetzlich geschützte Betriebsratsarbeit.

„Das arbeitgeberseitige Angebot einer **Erhöhung von freiwilliger Weihnachtsgeldzahlung** bei Kosteneinschränkung durch den Betriebsrat verstößt gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und behindert die Betriebsratsarbeit. Gegen einen Aushang mit diesem Inhalt hat der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch.“

(ArbG Wesel vom 10.4.96 - 3 BVGa 1/96, AiB 1997, 52-53 mit Entscheidungsanmerkung von Herbert Grimberg)

Manche Arbeitgeber demonstrieren gerne, daß sie Herr im Hause sind. Ein beliebtes Mittel ist hierbei, zu den Monatsbesprechungen Mitarbeiter zur Protokollführung hinzuzuziehen. Dazu ist der Arbeitgeber aber nicht berechtigt (ArbG Bad Hersfeld vom 8.1.87 - 1 BV 11/86, BB 1987, 2452).

© Beim Bund-Verlag und beim Autor

Ende der Leseprobe

Die Autoren und der Verlag danken für Ihr Interesse. Bitte beachten Sie auch die anderen Publikationen der Autoren (Felser/Seidel, Kündigung – was tun; Roos, Rechte und Pflichten der Betriebsratsmitglieder. Handlungshilfe für Betriebsräte; Roos, Arbeitsverträge. Anbahnung und Abschluss – alle Bund-Verlag).

Links:

<http://www.beteiligungsrechte.de>

<http://www.betriebsratsinfo.de>

<http://www.betriebsrat-online.de>

<http://www.betriebsratspraxis.de>

<http://www.betriebsverfassungsrecht.de>

<http://www.betriebsverfassungsgesetz.de>

<http://www.einigungsstelle.de>

<http://www.beschlussverfahren.de>

<http://www.sozialplan.de>

<http://www.betriebsratskosten.de>

<http://www.gesamtbetriebsrat.de>

<http://www.arbeitsgesetze.de>

<http://www.arbeitsgerichtsurteile.de>

<http://www.kuendigung.de>

<http://www.privatisierung.de>

<http://www.spaltung.de>

<http://www.betriebsuebergang.de>

<http://www.umwandlungsgesetz.de>

<http://www.betriebsratsseminar.de>

<http://www.betriebsratsschulungen.de>

<http://www.kanzlei-fuer-betriebsraete.de>