

DiAG - Info

**Sonderausgabe Rechtsprechung zur
Betriebsverfassung**

4. Auflage

Vorsitzender: Wolfram Schiering Geschäftsführerin: Anne Stauß
Postfach 109 89599 Schelklingen / Konradstr. 1 89601 Schelklingen
Tel: (0 73 94) 9 33 50 Fax: (0 73 94) 28 57
E-Mail: Geschaeftsstelle@diag-mav.org
Internet: <http://www.diag-mav.org>

Schelklingen, im Oktober 2000



**Auf hoher See
und vor Gericht ist**

MAV

in Gottes  Hand ...

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen!

Geht es Ihnen auch manchmal so? Da liegt man mit seinem Dienstgeber im besten Clinch und benötigt - natürlich sofort - als Argumentationshilfe eine Gerichtsentscheidung. Richtig ... in den DiAG-Infos stand da mal was!? Aber wie dem so ist, diese sind in der Ablage verschwunden und das Wiederfinden ist halt sehr schwer. Das ganze schöne Wissen ruht sanft in den Papierstapeln vor sich hin.

Mit dieser Sonderausgabe unseres DiAG-Infos soll diesem Mißstand abgeholfen werden: nach Themenbereichen finden Sie hier griffbereit wichtige Urteile zur MAV-Arbeit - mit Leitsätzen und zum Teil mit Begründungen - deren Inhalte unserer Ansicht auch auf unser Mitarbeitervertretungsrecht übertragbar sind oder allgemeine Bedeutung haben.

Quellen sind die „Arbeitsrechtliche Sofortinformation der Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht“ (EZA, Verlag Luchterhand), die Fachzeitschrift „Der Betriebsberater“, das Bundesarbeitsgericht und nicht zuletzt die Veröffentlichungen aus den MAVO-Schlichtungsstellen.

Die Entscheidungssammlung in diesem DiAG-Info wird auch laufend aktualisiert - und wenn wieder wichtige neue Urteile vorliegen, gibt es eine neue Auflage.

Mit freundlichen Grüßen



W. Schiering
Vorsitzender



Anne Stauß
Geschäftsführerin

Inhalt:

	Seite
1. Freistellung und alles, was damit zusammenhängt	3
2. Ausstattung und Kosten der Mitarbeitervertretung	5
3. Schulungen und Arbeitsbefreiung	10
4. Information: was die MAV nicht weiß, macht sie nicht heiß ...	14
5. Mitbestimmung	14
6. Dienstvereinbarungen	22
7. Sonstiges und Interessantes	23

1. Freistellung und alles, was damit zusammenhängt

Abmeldeverfahren und Darlegungslast zur Erforderlichkeit der Betriebsrats-tätigkeit

Auszug aus den Pressemitteilungen des Bundesarbeitsgerichtes:

... Verläßt ein Betriebsratsmitglied seinen Arbeitsplatz, um eine Aufgabe nach dem BetrVG wahrzunehmen, hat es sich wie jeder andere Arbeitnehmer abzumelden. Damit soll dem Arbeitgeber die Arbeitseinteilung erleichtert werden.

Die Kenntnis der Art der vom Betriebsratsmitglied beabsichtigten Tätigkeit führt nicht zu besseren Koordinierungsmöglichkeiten. Deshalb hält der Senat nicht an seiner Auffassung fest, bei der Abmeldung habe das Betriebsratsmitglied auch die Art der Tätigkeit anzugeben. Die ordnungsgemäße Abmeldung führt aber auch nicht zu einem Anspruch auf Lohnanspruch nach § 611 BGB i.V.m. § 37 Abs.2 BetrVG. Ob das Betriebsratsmitglied eine gesetzliche Aufgabe wahrgenommen hat, beurteilt sich nach objektiven Maßstäben. Ob das Betriebsratsmitglied die Wahrnehmung einer Betriebsratsaufgabe für erforderlich halten durfte, ist vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten zu beantworten.

Zweifelt der Arbeitgeber unter der Beachtung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit aufgrund der konkreten betrieblichen Situation und des vom Betriebsratsmitglied genannten Zeitaufwands an der Erforderlichkeit der Betriebsrats-tätigkeit, hat das Betriebsratsmitglied dem Arbeitgeber stichwortartige Angaben zu übermitteln, die diesem zumindest eine Plausibilitätskontrolle ermöglichen. Solange das Betriebsratsmitglied dieser Darlegungspflicht nicht nachkommt, kann der Arbeitgeber den Lohn zurückhalten.

Erhält der Arbeitgeber die stichwortartigen Angaben, geht die Darlegungslast zunächst auf ihn über. Legt er dar, weshalb - auch unter Berücksichtigung oder gerade wegen der stichwortartigen Angaben des Betriebsratsmitglieds - ganz erhebliche Zweifel an der Erforderlichkeit von Art und Umfang der Betriebsrats-tätigkeit bestehen, hat das Betriebsratsmitglied substantiiert darzulegen, welche Betriebsratsaufgaben es wahrgenommen hat und woraus sich die Erforderlichkeit ergibt....

BAG, Urteil vom 15.3.1995, 7 AZR 643/94 - Pressemitteilung des BAG Nr. 16/95

Abmahnung eines Betriebsratsmitgliedes, Entfernungsverlangen

Amtlicher Leitsatz:

Ist ein Betriebsratsmitglied der objektiv fehlerhaften Ansicht, eine Betriebsratsaufgabe wahrzunehmen, kommt eine Abmahnung des Arbeitgebers wegen einer dadurch bedingten Versäumnis der Arbeitszeit nicht in Betracht, wenn es sich um die Verkennung schwieriger oder ungeklärter Rechtsfragen handelt.

BAG, Urt. v. 31.8.1994, 7 AZR 893/93

Abmahnung eines Betriebsratsmitglieds wegen Teilnahme an einer Betriebsratssitzung trotz der Notwendigkeit der Erledigung dringender Arbeiten im Rahmen des Arbeitsvertrages

Leitsätze der Redaktion:

1. Der Arbeitgeber darf einem Betriebsratsmitglied nicht die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung wegen vordringlicher Arbeiten in seinem Arbeitsbereich untersagen.
2. Die Teilnahmepflicht an einer Betriebsratssitzung muß nur dann zurückstehen, wenn eine betriebliche Notsituation (z.B. Überschwemmung, Feuer usw.) gegeben ist.

LAG Hamm, Urt. v. 10.1.1996, 3 Sa 566/95

Aus Tatbestand und Entscheidungsgründen:

b) Nach Auffassung des LAG steht dem Kläger ein Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte jedenfalls deshalb zu, „weil ihm in dem Schreiben keine begangenen arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen vorgeworfen werden. Der Kläger durfte und mußte ohne eigenen Entscheidungsspielraum an der anberaumten Betriebsratssitzung teilnehmen... Wie das Bundesarbeitsgericht zuletzt in seinem Urteil vom 15.3.1995 (AP Nr. 105 zu § 37 BetrVG 1972 = EZA § 37 BetrVG 1972 Nr. 124) entschieden hat..., ist ein Betriebsratsmitglied, wie der Kläger, für erforderliche Betriebsratstätigkeiten kraft Gesetzes freigestellt (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Eine erforderliche Betriebsratstätigkeit ist nach allgemeiner Meinung ... die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Betriebsratssitzungen... Wie der 7. Senat in dem angeführten Urteil vom 15.3.1995 weiter ausgeführt hat, hat allerdings dann das Betriebsratsmitglied, also hier der Kläger, wenn der Arbeitgeber ihm vor Beginn der Betriebsratstätigkeit eine Organisationsproblematik beschreibt, nach der er an seinem Arbeitsplatz unabhkömmlich ist, zu überprüfen, ob und inwieweit die geplante Wahrnehmung einer Betriebsratsaufgabe aufgegeben oder verschoben werden kann...“. Einen derartigen Entscheidungsspielraum besaß der Kläger nach Auffassung des LAG am Morgen des 14.11.1994 nicht: „Die Betriebsratssitzung war ab 10.00 Uhr festgesetzt. Der Kläger konnte als einfaches Betriebsratsmitglied die Sitzung nicht verlegen, da der Vorsitzende bzw. dessen Stellvertreter die Sitzung nach § 29 Abs. 2 BetrVG anberaumt hatte. Entgegen der Meinung der Beklagten konnte der Kläger auch nicht frei bestimmen, ob er oder nach § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ein Ersatzmitglied an der Sitzung teilnimmt. Ist es dem ordentlichen Betriebsratsmitglied überhaupt möglich, an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen und kommt er trotzdem nicht zu der Sitzung, so begeht das Mitglied eine Amtspflichtverletzung, die gem. § 23 Abs. 1 BetrVG zum Ausschluß des Mitgliedes aus dem Betriebsrat führen kann. Aus dieser gesetzlichen bewehrten Teilnahmepflicht des Klägers an der anberaumten Betriebsratssitzung folgt, daß die Beklagte als Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, die Teilnahme des Klägers an einer solchen Sitzung zu untersagen, weil die Erledigung dringender Arbeiten im Rahmen des Arbeitsvertrages vordringlich sei...“.

Das LAG räumt ein, daß ausnahmsweise einmal die Teilnahmepflicht eines Betriebsratsmitgliedes an einer Betriebsratssitzung gegenüber einer betrieblichen Notwendigkeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG, § 242 BGB und der Treuepflicht des Arbeitnehmers zurückstehen kann: „Dies muß jedoch wegen der im Betriebsverfassungsgesetz normierten Teilnahmepflicht des Mitglieds, dem anderenfalls der Ausschluß aus dem Betriebsrat droht, auf betriebliche Notsituationen beschränkt bleiben, so daß betriebliche Notwendigkeiten dafür nicht ausreichen. Für eine betriebliche Notsituation (z.B. Überschwemmung, Feuer usw.) hat die Beklagte

keinerlei Fakten dargelegt. Würde man die Teilnahmepflicht des Betriebsratsmitglieds an Betriebsratssitzungen nicht nur in betrieblichen Notlagen suspendieren, könnte der Arbeitgeber leicht die Zusammensetzung des Betriebsrates während der Sitzungen manipulieren. Er müßte nur für bestimmte Betriebsratsmitglieder in Sitzungszeiten notwendige Arbeiten anordnen, um diese von den Sitzungen fernhalten zu können...“.

2. Ausstattung und Kosten der Mitarbeitervertretung

Fachliteratur für die Betriebsvertretung

Amtlicher Leitsatz:

Das auf der gesetzlichen Aufgabenstellung beruhende Informationsbedürfnis des Betriebsrats verlangt, daß sich die ihm von dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Kommentare jeweils auf dem neuesten Stand befinden und bei einem Wechsel der Auflage auch neu beschafft werden; dabei steht dem Betriebsrat ein Wahlrecht darüber zu, ob er an dem bisherigen Kommentar festhält oder ob ihm ein anderer für seine Bedürfnisse geeigneter erscheint.

BAG, Beschl. v. 26.10.1994, 7 ABR 15/94

Betriebsrat, sachliche Mittel, Fachliteratur, Gesetzestexte, Gesetzessammlung, Auswahlrecht, Kosten, Überwachungspflicht

Amtliche Leitsätze:

1. Bei einem mehrköpfigen Betriebsrat ist es erforderlich im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG, jedem Betriebsratsmitglied eine Sammlung der gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu überwachenden grundlegenden Gesetze und Verordnungen zur Verfügung zu stellen.

2. Der Betriebsrat hat insoweit ein Auswahlrecht.

LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 11.4.1995, 1 TaBV 4/95

Personal-Computer mit Drucker für Betriebsratsarbeit

Ein aus mehreren Mitgliedern bestehender Betriebsrat kann in der heutigen Zeit ohne Darlegung der Erforderlichkeit verlangen, daß ihm die Arbeitgeberin einen PC nebst Drucker für seine Bürotätigkeit zur Verfügung stellt (Abänderung der bisherigen Rechtsprechung der Kammer).

LAG Hamm, Beschluß vom 12.02.1997 - 3 TaBV 57/96: Rechtsbeschwerde eingelegt (7 ABR 32/97)

Telefax als Betriebsratskosten

Leitsatz:

Ein aus mehreren Mitgliedern bestehender Betriebsrat kann in der heutigen Zeit ohne Darlegung der Erforderlichkeit verlangen, daß ihm die Arbeitgeberin ein Telefaxgerät zur Verfügung stellt, wenn dem Betriebsrat die Mitbenutzung der Geräte der Arbeitgeberin nicht zumutbar ist.

LAG Hamm, Beschluß vom 14.05.1997 - 3TaBV2/97: rechtskräftig

Kostenübernahme einer rechtsanwaltlichen Beratung in Angelegenheiten der MAVO

nichtamtliche Leitsätze:

1. Art. 10 Abs. 2 GrO und die Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst garantieren einen umfassenden Rechtsschutz im Bereich der MAVO.
2. Anwaltskosten gehören nicht zu den dienstgeberseitig zu tragenden Kosten i.S.v. § 17 Abs. 1 Satz 1 MAVO.

Schlichtungsstelle der Erzdiözese München und Freising
Beschluß vom 28.02.1996 - 1 AR 96

Zum Sachverhalt:

Die Mitarbeitervertretung verlangt vom Dienstgeber Erstattung von Anwaltskosten in Höhe von DM 5.175, entstanden durch anwaltschaftliche Beratung der MAV in Angelegenheiten der MAVO. Zur Begründung trägt die Antragstellerin vor, sie habe diese anwaltschaftlichen Hilfestellungen in Anspruch nehmen müssen, um ihre Amtsgeschäfte angemessen wahrnehmen zu können. Soweit der Dienstgeber einwendet, für Rechtsberatungen (auch) der Mitarbeitervertretungen stehe Herr X. zur Verfügung, weist die MAV auf dessen Status als KO-DA-Mitglied und auf die Gefahr einer möglichen Kollision seiner juristischen und legislativen Funktionen hin. Das für rechtliche Beratungen nötige Vertrauen zu diesem Rechtsberater wird verneint.

Aus den Gründen:

1. Die zur Entscheidung gestellten Anträge sind nach Maßgabe des § 41 Abs. 1 Nr. 5 MAVO in Verbindung mit Art. 10 Abs. 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993 statthaft und zulässig.

Soweit der Rückgriff auf Art. 10 Abs. 2 der Grundordnung zur Begründung einer umfassenden Zuständigkeit der Schlichtungsstelle für Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet des Mitarbeitervertretungsrechts Kritik erfahren hat, hält die Schlichtungsstelle an ihrer Auslegung fest. Sowohl die autorisierte Begründung zu Art. 10 Abs. 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 22. September 1993 als auch die Erklärung der deutschen Bischöfe vom 22. September 1993 zur Mitarbeitervertretung als kirchliche Betriebsverfassung sprechen für einen umfassenden Rechtsschutz (auch) auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts. Die aus der Sendung der Kirche folgenden Unterschiede zum weltlichen Be-

etriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht rechtfertigen den auch von der Schlichtungsstelle der Erzdiözese München und Freising vertretenen (vgl. Beschluß vom 8. Januar 1996 - 3 AR 95) Ausschluß staatlicher Gerichte für Entscheidungen über Streitigkeiten aus dem kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht.

Die kirchlichen Schlichtungsstellen schließen die damit entstanden Lücken im Rechtsschutz. Mit Verabschiedung der Grundordnung des kirchlichen Dienste durch die Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz am 22. September 1993 kann ihnen eine umfassende Rechtsentscheidungskompetenz bei mitarbeitervertretungsrechtlicher Streitigkeiten nicht mehr abgesprochen werden.

Die Öffnung des Zugangs zu den Schlichtungsstellen fördert den kircheneigenen Weg im Mitarbeitervertretungsrecht, sie schafft Rechtssicherheit und Rechtsfrieden, vorausgesetzt, die Beschlüsse der Schlichtungsstelle werden von den Beteiligten auch angenommen und als das gesehen, was sie sind: Anwendung und Vollzug kirchlichen Rechts.

Der Dienstgeber ist nicht verpflichtet, der Mitarbeitervertretung die Kostenrechnung vom 12. Dezember 1995 über einen Betrag von DM 5.175,-- für anwaltschaftliche Beratung zu erstatten. Dafür gibt es in der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese München und Freising keine tragfähige Rechtsgrundlage.

Der für dieses Verlangen allein in Betracht kommende und von der Antragstellerin auch angesprochene § 17 Abs. 1 Satz 1 MAVO sieht zwar vor, daß der Dienstgeber die für die Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten ... trägt.

Die damit entscheidungserhebliche Frage, wann bzw. welche Kosten „notwendig“ sind, hat in der MAVO keine Regelung gefunden; Satz 2 dieses Absatzes bestimmt lediglich, daß zu den notwendigen Kosten auch die Kosten für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen i.S.d. § 16 gehören.

Die Schlichtungsstelle qualifiziert das bei einer Mitarbeitervertretung entstandene anwaltschaftliche MAVO-Beratungshonorar nicht als notwendig i.S.d § 17 Abs. 1 MAVO. Auf die näheren Einzelheiten dieser Beratung kommt es damit nicht mehr an. Auch Bleistein/Thiel in ihrer Kommentierung zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (2. Auflage) sehen das so (vgl. § 17 Rdnr. 11 mit weiteren Nachweisen). Die Auslegung entspricht darüber hinaus der gefestigten Rechtsprechung der Arbeits- und Verwaltungsgerichte. Die Mitarbeitervertretungsordnung ist in Anlehnung an staatliches Recht (vgl. z.B. § 40 BetrVG, § 44 BPersVG) ergangen. Da die deutschen Bischöfe in der Erklärung vom 22. September 1993 das Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung ansprechen und ausführen, daß die Ordnung für Mitarbeitervertretungen „auch zur Wahrung einer Konkordanz mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung“ erlassen worden ist, drängt sich bei Auslegungsfragen der Blick auf das staatliche Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht sowie auf die dazu ergangene Rechtsprechung auf. Vorangeht dabei aber stets die (bedauerliche) Erkenntnis, daß eine einschlägige kirchliche Rechtsnorm die zu entscheidende Frage nicht abschließend oder nicht eindeutig geregelt hat, wie hier, weiche Kosten im Rahmen des § 17 Abs. 1 MAVO als notwendig erstattungsfähig sind.

Im Betriebsverfassungsrecht wird anwaltschaftliches Beratungshonorar nicht über die mit § 17 Abs. 1 MAVO vergleichbare Bestimmung des § 40 BetrVG, sondern über § 80 Abs. 3 BetrVG, abgewickelt (vgl. Fitting/ Auffarth/ Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Auflage, § 40 Rnr. 10 m.w.N.). Eine dem § 80 Abs. 3 BetrVG entsprechende Regelung enthält die Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese München und Freising nicht.

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei betriebsinterner Veröffentlichung von Betriebsratskosten, Behinderung i.S.v. § 78 Satz 1 BetrVG

Amtlicher Leitsatz:

§ 43 Abs. 2 BetrVG verlangt von dem Arbeitgeber nicht, sich auf einer Betriebsversammlung zu den Kosten der Betriebsratsarbeit zu äußern. Hat der Arbeitgeber hieran ein berechtigtes Interesse, darf er durch die Art und Weise der Informationsgestaltung und -vermittlung den Betriebsrat nicht in seiner Amtsführung beeinträchtigen.

BAG, Beschl. v. 19.7.1995, 7 ABR 60/94 (LAG Baden-Württemberg, veröffentlicht am 16.1.1996)

Aus den Gründen:

... Die Parteien stritten über die Befugnis des Arbeitgebers, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats verursachten Kosten betriebsintern bekanntzugeben.

Der für die T.-Niederlassung des Arbeitgebers gewählte Betriebsrat besteht aus 7 Personen; ein Betriebsratsmitglied ist freigestellt. Am 19.3.1993 fand in der Niederlassung eine Betriebsversammlung statt. Im Rahmen des Berichts der Niederlassungsleitung wurde mittels eines Overhead-Projektors und 10 Folien das Ergebnis der Niederlassung dargestellt.

Auf einer dieser Folien waren anhand einer Tabelle und in grafischer Form die in den einzelnen Regionalabteilungen im Jahr 1992 erzielten Erträge dargestellt, denen der betriebliche Aufwand für die Verwaltung und die Betriebsratsstätigkeit gegenübergestellt wurde. Die Kosten der Verwaltung wurden mit 1.394.032 DM, die Kosten des Betriebsrats mit 543.800 DM angegeben. Die einzelnen Zahlen teilte der Niederlassungsleiter kommentarlos mit. Im Anschluß an die Betriebsversammlung wurden zwei Betriebsratsmitglieder auf die Kosten der Betriebsratsstätigkeit angesprochen.

Der Betriebsrat hatte geltend gemacht, der Niederlassungsleiter sei nicht berechtigt, auf einer Betriebsversammlung die Kosten der Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen. Durch die Vorgehensweise des Arbeitgebers sei der Betriebsrat gegenüber der Belegschaft als „Minusmacher“ dargestellt worden. Das verstoße gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Zudem störe es den Betriebsfrieden und behindere ihn in seiner Betriebsratsstätigkeit, weil er sich für gesetzlich angeordnete und vom Arbeitgeber auf Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit hin überprüfte Kosten rechtfertigen müsse. Das gelte auch, wenn der Arbeitgeber der Belegschaft oder anderen Arbeitnehmern diese Zahlen außerhalb einer Betriebsversammlung bekanntgebe...

...„Eine Bestimmung, die es dem Arbeitgeber gestattet oder es ihm verwehrt, die durch die betriebsverfassungsrechtlichen Amtsträgerverursachten Kosten betriebsintern bekanntzugeben, enthält das Betriebsverfassungsgesetz nicht. Hält der Arbeitgeber die Mitteilung solcher Kosten im Rahmen seines Rechenschaftsberichts auf einer Betriebsversammlung für notwendig, hat er die berechtigten Belange des Betriebsrats zu beachten. Er darf dabei weder gegen das Verbot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen noch durch die Art und Weise der Informationsgestaltung und -vermittlung den Betriebsrat in seiner Amtsführung beeinträchtigen...“.

... Die von dem Arbeitgeber auf der Betriebsversammlung am 19.3.1993 praktizierte Form der Belegschaftsinformation war nach Auffassung des BAG betriebsverfassungswidrig: „Bei der Darstellung der wirtschaftlichen Ertragslage hatte der Arbeitgeber von allen, das Betriebsergebnis negativ beeinflussenden Faktoren nur die betriebsratsbezogenen Kosten gesondert genannt und die übrigen in einer gemeinsamen Kostenstelle „Verwaltung“ global ausgewiesen. Das hat zur Folge, daß sich die Arbeitnehmer kein zuverlässiges und aussagekräftiges Bild von allen kostenverursachenden und letztlich ertragsmindernden Faktoren machen konnten. Vielmehr wird die Kostenverursachung durch die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben gezielt herausgestellt und mittels einer Gegenüberstellung positiver Ertragsfaktoren in ihren nachteiligen Auswirkungen auf das wirtschaftliche Ergebnis herausgehoben. Durch die Art und Weise der Darstellung wird nicht erkennbar, daß es sich nur um Kosten handeln kann, für die der Arbeitgeber von Gesetzes wegen einzustehen hat und auf deren Höhe der Betriebsrat nur durch das Ausmaß seiner Amtstätigkeit Einfluß nimmt. Bleiben diese Zusammenhänge unerwähnt, gerät der Betriebsrat gegenüber der Belegschaft hinsichtlich der von ihm verursachten Kosten unter Rechtfertigungsdruck. Das wirkt sich nachteilig auf eine sachgerechte Interessenvertretung aus. Dadurch kann die Betriebsratsarbeit erschwert und damit i.S.v. § 78 BetrVG behindert werden. Der Begriff der Behinderung nach § 78 Satz 1 BetrVG ist umfassend zu verstehen. Er umfaßt jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit... Die Erschwerung der Betriebsratsarbeit tritt auch dann ein, wenn die Angaben als solche nicht wahrheitswidrig und ohne Bewertung durch den Arbeitgeber erfolgen...“.

... Ob die Bekanntgabe der Betriebsratskosten durch den Arbeitgeber auf einer Betriebsversammlung das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt oder den Betriebsrat in seiner Arbeit behindert, ist nach Meinung des BAG von den jeweiligen Umständen des Einzelfalles abhängig: „Es sind Fälle denkbar, in denen ein berechtigtes Informationsbedürfnis des Arbeitgebers oder ein berechtigtes Informationsinteresse der Arbeitnehmer eine aussagekräftige Offenlegung von Betriebsratskosten sachgerecht erscheinen lassen. Unter welchen näheren Voraussetzungen dies der Fall sein kann, braucht der Senat nicht abschließend zu prüfen. Der Unterlassungsanspruch des Betriebsrats ist auf ein ausnahmsloses Verbot der Bekanntgabe der Betriebsratskosten auf einer Betriebsversammlung gerichtet. Dieses Recht steht dem Betriebsrat nicht ohne Rücksicht auf die besonderen Umstände des Einzelfalles zu. Aus diesem Grund kann er sich auch nicht mit Aussicht auf Erfolg auf § 74 BetrVG berufen oder das Unterlassungsbegehren auf § 23 Abs. 3 BetrVG stützen...“.

Behinderung der Betriebsratsmitglieder in der Ausübung ihrer Tätigkeit

Ein Arbeitgeber lehnte den Wunsch eines Mitarbeiters zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen mit der Erklärung ab, die Finanzierung solcher Maßnahmen sei ein Problem, weil aus dem Fortbildungsetat auch die Betriebsratskosten bestritten würden und der Betriebsrat diesen Etat „recht stark“ ausschöpfe.

Der Betriebsrat hat darin eine nach dem Betriebsverfassungsgesetz verbotene Behinderung der Betriebsratsmitglieder in der Ausübung ihrer Tätigkeit gesehen und vom Arbeitgeber verlangt, derartige Äußerungen zu unterlassen.

Die Vorinstanzen haben dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die dagegen gerichtete Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, die beanstandeten Äußerungen künftig zu unterlassen. Aus der Erklärung des Arbeitgebers wird nicht erkennbar, daß es sich nur um für die Betriebsratsstätigkeit erforderliche und verhältnismäßige Kosten handeln kann, für die der Arbeitgeber von Gesetzes wegen einzustehen hat. Durch die Unvollständigkeit der Erklärung geraten Betriebsratsmitglieder gegenüber den von ihnen vertretenen Arbeitnehmern in einen Rechtfertigungsdruck, der als Behinderung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes anzusehen ist. Diese Behinderung seiner Mitglieder muß der Betriebsrat nicht hinnehmen.

BAG Beschluß vom 12. November 1997 - 7 ABR 14/97 -
LAG Köln Beschluß vom 29. November 1996 - 11 TaBV 42/96 -

3. Schulungen und Arbeitsbefreiung

Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

Amtliche Leitsätze:

1. Grundsätzlich bedarf das Entsenden von mehreren Betriebsratsmitgliedern zur gleichen Schulungsveranstaltung einer besonders sorgfältigen Prüfung des Betriebsrates.
2. Nur ausnahmsweise ist eine gleichzeitige Entsendung etwa dann möglich, wenn ein Betriebsrat mit wenig geschulten Mitgliedern seine Entscheidungen in einer objektiv schwierigen Materie nicht vom mehr oder minder bleibenden Schulungserfolg bei nur einem entsandten Mitglied abhängig machen will.

Hessisches LAG, Beschl. v. 29.6.1995, 12 TaBV 73/94 (ArbG Bad Hersfeld),

Kostentragung für Schulung eines Betriebsratsmitglieds

Amtlicher Leitsatz:

Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung „Management-techniken für Betriebs- und Personalräte“ ist jedenfalls bei fehlender Darlegung eines betrieblichen Bezugs nicht im Sinne von § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1 BetrVG erforderlich.

BAG, Beschl. v. 14.9.1994, 7 ABR 27/94

Betriebsratsschulung, Schweigen des Arbeitgebers

Amtliche Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber ist nicht bereits deshalb verpflichtet, die Schulungskosten nach § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen, weil er auf eine Mitteilung des Betriebsrats, ein bestimmtes Betriebsratsmitglied zu dieser Schulungsveranstaltung entsenden zu wollen, geschwiegen hat.
2. Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung „Diskussionsführung und Verhandlungstechnik“ ist nur dann als erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1 BetrVG anzusehen, wenn das entsandte Betriebsratsmitglied im Betriebsrat eine derart herausgehobene Stellung einnimmt, daß gerade seine Schulung für die Betriebsratsarbeit notwendig ist.

BAG, Beschl. v. 24.5.1995, 7 ABR 54/94

Kostentragung für eine Betriebsratsschulung

Amtlicher Leitsatz:

Auch die Erläuterung der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen und deren Umsetzung in die betriebliche Praxis kann ein im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlicher Schulungsinhalt sein. Hierfür muß sich der Betriebsrat nicht auf ein Selbststudium anhand der ihm zur Verfügung stehenden Fachzeitschriften verweisen lassen.

BAG, Urt. v. 20.12.1995, 7 ABR 14/95

Betriebsräteschulung über Qualitätsmanagementsysteme

Leitsätze:

1. Plant der Arbeitgeber die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems nach DIN/ISO 9000-9004, das die Sicherstellung der ständig gleichbleibenden Qualität eines Produktionsprozesses zum Gegenstand hat und die Teilnahme an einem entsprechenden Zertifizierungsverfahren, kann eine Schulung von Betriebsratsmitgliedern über den Inhalt dieses Systems erforderliche Kenntnisse i. S. 5. d. § 37 Abs. 6 BetrVG vermitteln. Gegenstand der Schulung ist die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems, das sich insgesamt auf den Produktionsprozeß auswirkt und deshalb geeignet ist, Folgen für sämtliche am Produktionsprozeß teilnehmenden Mitarbeiter auszulösen.
2. Für die Beurteilung, ob die Schulung erforderlich ist, kommt es nicht darauf an, worin im einzelnen durch die Einführung des Systems Mitwirkungsrechte des Betriebsrates berührt werden können. Entscheidend ist, daß dieses System zu mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen führen kann und aller Voraussicht nach auch führen wird. Damit wird der Betriebsrat vor die Aufgabe gestellt, zu den im einzelnen durchzuführenden Maßnahmen, soweit seine Mitbestimmungsrechte betroffen sind, sachkundig Stellung zu nehmen und auf der Basis

eines fundierten Wissens über Zustimmung oder Ablehnung zur geplanten betrieblichen Maßnahme zu entscheiden. Dazu ist er nur in der Lage, wenn er die Ziele kennt, die der Arbeitgeber mit der Einführung des Qualitätsmanagementsystems verfolgt, und wenn er Vorteile und Nachteile dieses Systems für die Belegschaft sachkundig abschätzen kann.

3. Ist die Schulung in zwei Abschnitte unterteilt, bei denen der erste Abschnitt vornehmlich der Vermittlung theoretischer Kenntnisse dient, während im zweiten Abschnitt der Erfahrungsaustausch mit anderen Betriebsratsmitgliedern und Praktikern im Vordergrund steht, ist für beide Teile der Schulung grundsätzlich die Erforderlichkeit zu bejahen. Für den Betriebsrat ist insbesondere wichtig, durch die Diskussion mit anderen Betriebsräten praxisbezogene Erkenntnisse zu gewinnen und die schon in anderen Betrieben aufgetretenen Konsequenzen dieses Systems zu erfahren.

4. Der Arbeitgeber ist nur zur Erstattung der Kosten in der Höhe verpflichtet, in der sie verhältnismäßig und erforderlich waren. Er ist grundsätzlich nicht verpflichtet, Einrichtungen des Gegners zu finanzieren und zu den Verwaltungskosten für Bildungseinrichtungen des sozialen Gegenspielers beizutragen (vgl. etwa BAG, 28.6.1995, EZA Nr.74 zu § 40 BetrVG 1972).

LAG Rheinland-Pfalz, Beschluß vom 19.11.1996 - 3 TaBV 23/96

Keine bezahlte Freistellung nach § 37 Abs. 7 BetrVG für Ersatzmitglieder des Betriebsrats

Amtlicher Leitsatz:

Ersatzmitglieder des Betriebsrats haben, solange sie nicht gemäß § 25 Abs.1 Satz 1 BetrVG für ein ausgeschiedenes Betriebsratsmitglied in den Betriebsrat nachgerückt sind, keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung für Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs.7 BetrVG.

BAG, Beschl. v. 14.12.1994, 7 ABR 31/94

Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitervertreter bei der Teilnahme an Schulungen

Nach der deutschen Rechtsordnung (§ 37 BetrVG / § 16 MAVO) steht teilzeitbeschäftigten Betriebsräten kein Freizeitausgleich für die Zeiten zu, die bei ganztägigen Schulungen außerhalb der individuellen Arbeitszeit liegen.

Nach der Auffassung des BAG liegt eine Ungleichbehandlung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht vor, da hier das Lohnausfallsprinzip einheitlich angewendet wird: alle Betriebsratsmitglieder werden vergütungsmäßig so gestellt, als ob sie am Arbeitsplatz verblieben wären und gearbeitet hätten; es entstehen keine Vergütungseinbußen. Würden teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder diese Zeiten außerhalb der individuellen Arbeitszeit vergütet erhalten, so wäre dies ein Sondervorteil gegenüber anderen Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeit nicht ausdehnen können. Außerdem soll - als sozialpolitisches Ziel - die Unabhängigkeit des Betriebsrates gewährleistet werden; also keine wirtschaftlichen Anreize für die Ausübung des unentgeltlichen Ehrenamtes.

Infolge dieser Regelung müssen aber teilzeitbeschäftigte Betriebsräte in der Regel mehr Freizeit einsetzen als vollzeitbeschäftigte Betriebsräte.

In dieser Frage hatte der EuGH am 06.02.1996 verkündet, daß der fehlende Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Betriebsräte einen Verstoß gegen Art. 119 EWG-Vertrag und gegen die Richtlinie 75/117/EWG darstellt. Der EuGH sieht hier zwingend eine Ungleichbehandlung. Es sei ausreichend, daß die Zeit aufgrund des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses aufgewendet wird; es sei unerheblich, daß sich der Zeitaufwand für die Schulung nicht unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag ergibt.

Diese Ungleichbehandlung kann nur dann im Hinblick auf Art. 119 EWG-Vertrag und die Richtlinie 75/117/EWG gerechtfertigt sein, wenn sie sich zur Erreichung des sozialpolitischen Zieles (siehe oben) als geeignet und erforderlich erweisen sollte. Es ist Sache des vorlegenden Gerichtes (BAG), dies zu prüfen.

EuGH, Urteil vom 06.02.1996 - C-457/93

Kein Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder nach dem Besuch ganztägiger Schulungsveranstaltungen

Die Klägerin ist Mitglied eines 3-köpfigen Betriebsrats. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30,8 Stunden verteilt auf vier Wochentage. Auf Beschluß des Betriebsrats nahm sie an einer einwöchigen Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG teil. An einem der Schulungstage hätte die Klägerin wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht arbeiten müssen. Der Arbeitgeber zahlte für die Dauer des Schulungsbesuchs die vereinbarte Arbeitsvergütung. Für die Schulungsteilnahme an ihrem arbeitsfreien Tag verlangte die Klägerin bezahlten Freizeitausgleich für 7,5 Wochenstunden. Ihre Klage hatte in den Vorinstanzen Erfolg.

Auf die Vorlage des erkennenden Senats entschied der Europäische Gerichtshof am 6.2.1996, daß der Ausschluß von Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder bei dem Besuch ganztägiger Betriebsratsschulungen eine gegen Art. 119 EG-Vertrag verstoßende mittelbare Frauendiskriminierung ist, wenn er nicht durch ein legitimes sozialpolitisches Ziel gerechtfertigt werden kann. Auf die Revision des Arbeitgebers hat der Senat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Mit der Ausgestaltung des Betriebsratsamtes als unentgeltliches Ehrenamt und der damit bezweckten Unabhängigkeit der Amtsführung wird eine legitime sozialpolitische Zielsetzung verfolgt, die in keinem Zusammenhang mit einer Geschlechtsdiskriminierung steht. Die aus dem Ehrenamtsprinzip folgende Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Frauen ist zur Sicherung der inneren und äußeren Unabhängigkeit der Betriebsräte hinzunehmen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes zum Grundsatz der Ehrenamtlichkeit der Betriebsratstätigkeit genügen den Anforderungen des gemeinschaftsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes.

BAG, Beschl. v. 5.3.1997, 7 AZR 581/92 - Pressemitteilung des BAG Nr. 12/97

4. Information: was die MAV nicht weiß, macht sie nicht heiß ...

Anhörung des Betriebsrats, Unterlagenoffenlegung

Amtlicher Leitsatz:

Der Arbeitgeber ist nach § 80 Abs. 2 BetrVG, der auch im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 Abs. 1 BetrVG Anwendung findet, verpflichtet, dem Betriebsrat auf Verlangen solche Unterlagen, die die Kündigungsgründe veranschaulichen und konkretisieren (hier: Detektivbericht mit Fotomappe) zur Verfügung zu stellen. Die Anhörungsfrist des § 102 Abs. 2 BetrVG wird durch ein solches Verlangen nicht verlängert.

LAG Hamm, Urt. v. 6.1.1994, 16 Sa 1216/93 (Revision zugelassen)

Vorlage der Bruttolohn- und Bruttogehaltslisten

Die MAV hat ein Recht auf Einsichtnahme in die Bruttolohn- und Bruttogehaltslisten der Mitarbeiter, aus denen sich die effektiven Bruttobezüge einschließlich aller Zulagen und individuell vereinbarten Zahlungen ergeben.

Schlichtungsstelle im Bistum Essen, Beschluß vom 15.01.1993 - 637241 - 5/92

Vorlage des Stellenplanes

Die Unterrichtung der MAV über einen - neugefaßten oder geänderten Stellenplan - gehört bereits zur allgemeinen Informationspflicht des Dienstgebers nach § 27 Abs. 1 MAVO. Es besteht ausschließlich ein Informationsanspruch der MAV. Weitere Rechte kann weder die MAV noch ein einzelner Mitarbeiter aus den überlassenen Stellenplänen ableiten. Vor allem erwirbt ein einzelner Mitarbeiter mit der Information der MAV über den Stellenplan keinen einzelvertraglichen Anspruch auf eine günstigere Eingruppierung oder gar Beförderung.

Schlichtungsstelle im Erzbistum Köln, Beschluß vom 07.01.1993-MAVO 9/92

5. Mitbestimmung

Ordnungsgemäße Unterrichtung im Zustimmungsverfahren gemäß § 33 MAVO

nichtamtliche Leitsätze:

1. Eine ordnungsgemäße Unterrichtung im Zustimmungsverfahren gem. § 33 MAVO setzt voraus, daß der Mitarbeitervertretung alle für eine Beurteilung der beabsichtigten Maßnahme wesentlichen Umstände mitgeteilt werden.
2. Im Fall einer Höhergruppierung gehört zu einer ordnungsgemäßen Unterrichtung der Mitarbeitervertretung auch die Angabe der vorgesehenen Tätigkeitsziffer.
3. Die Frist nach § 33 Abs. 2 S.2 MAVO beginnt nur, wenn die Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß unterrichtet wurde.

Schlichtungsstelle MAVO im Bistum Limburg, Beschluß vom 13.11.1995 9/95

Zum Sachverhalt:

Die Mitarbeitervertretung (Antragstellerin) ist bei dem mitarbeitervertretungsrechtlich als selbständige Einrichtung geführten Krankenhaus der Antragsgegnerin gebildet. Dort ist im EDV-Bereich ein Mitarbeiter tätig, dessen Probezeit am 31.3.1995 zu Ende gegangen ist. Die Antragsgegnerin betreibt seine Höhergruppierung in die VergGr 2 der Anlage 2 zu den AVR zum 1.4.1 995. Die Antragsgegnerin teilte der Antragstellerin hierzu mit Schreiben vom 11.4.1995 mit, daß der Mitarbeiter mit Wirkung vom 1.4.1995 in die Vergütungsgruppe 2 höhergruppiert werden solle, und bat um Stellungnahme. Die Antragstellerin antwortete mit Schreiben vom 19.4.1995 dahin, daß sie nicht zustimmen könne. Hierauf erklärte die Antragsgegnerin mit Schreiben vom 20.4.1995, die Zustimmungsverweigerung der Antragstellerin sei unbeachtlich, da keine Gründe vorgetragen seien, und sei im übrigen verspätet.

Auf die Gegenvorstellung der Antragstellerin im Schreiben vom 25.4.1 995 wiederholte die Antragsgegnerin im Schreiben vom 22.5.1995 an die Antragstellerin, dort eingegangen am 23.5.1995, ihren Antrag auf Zustimmung. Sie führte aus, sie habe die Maßnahme ausreichend begründet, da die Antragstellerin die Möglichkeit gehabt habe, sich bei der Antragsgegnerin zu informieren. Im übrigen entspreche die vorgesehene Vergütung der entsprechenden Mitarbeiter in anderen Krankenhäusern. Hierauf antwortete die Antragstellerin mit Schreiben vom 30.5.1 995 an die Antragsgegnerin, dort eingegangen am 31.5.1995, in dem sie darauf hinwies, daß die Frist nach § 33 Abs. 2 MAVO nicht laufe, da die Tätigkeitsziffer nicht mitgeteilt worden sei und es somit an einer ausreichenden Unterrichtung fehle. Hilfsweise verweigerte die Antragstellerin in diesem Schreiben ihre Zustimmung gemäß § 35 Abs. 2 Nr.2 MAVO mit der Begründung, daß die Tätigkeitsziffer nicht angegeben sei und dies den Verdacht einer Bevorzugung begründe. In der Gehaltsabrechnung Mai 1995 wurde die Höhergruppierung vorgenommen.

Aus den Gründen:

Auf den entsprechenden Antrag der Antragstellerin ist gem. § 41 Abs. 1 Nr.8 MAVO festzustellen, daß die Höhergruppierung des Mitarbeiters entgegen §§ 33, 35 Abs. 1 Nr.2 MAVO ohne die Zustimmung der Antragstellerin erfolgt ist.

Eine Zustimmung der Antragstellerin ist bisher weder ausdrücklich erfolgt noch gilt sie gem. § 33 Abs. 2 S.2 MAVO als durch Fristablauf erteilt.

Nach dem Schreiben der Antragsgegnerin vom 11.4.1995 ist keine Verfristung eingetreten, da dieses Schreiben brachte. Dies würde voraussetzen, daß die Antragsgegnerin zuvor selbst nach § 33 Abs. 2 S.1 MAVO tätig geworden wäre.

Hieran fehlt es, denn die Antragsgegnerin hat in diesem Schreiben nicht die Zustimmung der Antragstellerin zur Höhergruppierung beantragt. Zwar ist dieses Schreiben, in dem die Antragstellerin „um Stellungnahme“ gebeten wird, wie jede rechtsgeschäftliche Erklärung auslegungsfähig und könnte daher auch als Antrag nach § 33 Abs. 2 S.1 MAVO verstanden werden, denn der Wortlaut ist nicht allein maßgeblich. Abzustellen ist vielmehr darauf, wie der Empfänger diese Erklärung verstehen mußte. Insoweit gibt das Schreiben jedoch selbst für einen mit den Verhältnissen Vertrauten keine Hinweise auf ein formelles Beteiligungsverfahren nach § 33 Abs. 2 MAVO. Weder ist die Vorschrift genannt, ihr Wortlaut - „beantragt ihre Zustimmung“ benutzt, noch sind in diesem Schreiben irgendwelche Gründe für die Maßnahme angegeben, einem wesentlichen Teil eines Antrags auf Zustimmung. Das Schreiben stellt sich damit als nichts anderes als die Ankündigung einer Maßnahme dar, zu der man die Ansicht der Gegenseite erkunden möchte.

Auch nach dem Schreiben der Antragsgegnerin vom 22.5.1995, der Antragstellerin am 23.5.1995 zugegangen, ist keine Verfristung eingetreten. Zwar enthält dieses Schreiben nun ausdrücklich den Antrag auf Zustimmung, und das widersprechende Schreiben der Antragstellerin ist erst am 31.5.1995 und damit nach Ablauf der Wochenfrist des § 33 Abs. 2 S.2 MAVO bei der Antragsgegnerin eingegangen. Gleichwohl war dieser Widerspruch nicht verspätet, da auch nach diesem Schreiben die Frist des § 33 Abs. 2 S.2 MAVO nicht lief. Der Beginn dieser Frist setzt eine umfassende Unterrichtung der Mitarbeitervertretung voraus (Bleistein/Thiel, MAVO, § 33 Rdnr. 15 und 18). Ihr sind alle für eine Beurteilung der beabsichtigten Maßnahme wesentlichen Umstände mitzuteilen (Frey/Schmitz-Elsen/Coutelle, MAVO, § 33 Rdnr. 3). Es genügt daher nicht, wenn die Antragsgegnerin die Antragstellerin wegen der Gründe der Maßnahme in diesem Schreiben darauf verweist, sie habe nachfragen können, zumal dies die ohnehin knappe Wochenfrist des § 33 Abs. 2 S.2 MAVO weiter verkürzen würde. Es genügt aber auch nicht, über Dinge zu unterrichten, die keine Bedeutung für die Bestimmung der Vergütungsgruppe haben, wie der Hinweis auf die Verhältnisse in anderen Krankenhäusern. Dieses Merkmal ist in der VergGr 2 nicht vorgesehen.

Erforderlich für eine ordnungsgemäße Unterrichtung ist vielmehr, die Umstände anzugeben, die Voraussetzung für eine Zuordnung zu den verschiedenen Tätigkeitsmerkmalen der VergGr 2 sind. Ob dies die von der Antragsgegnerin mitgeteilten Eigenschaften des Mitarbeiters sind (selbständige Bewältigung der anfallenden Arbeiten, schnelle Einarbeitung, gute Eigenmotivation) kann solange nicht beurteilt werden, als nicht auch die Tätigkeitsziffer angegeben ist, die sie ausfüllen sollen. Dies gilt um so mehr, als mehrere Tätigkeitsziffern in Betracht kommen wie hier die Nr.1 2,13 und 18 und insbesondere bei Nr.18 eine Fülle von Angaben erforderlich sind, um die dort beschriebene Gleichwertigkeit feststellen zu können. Im Falle einer Höhergruppierung gehört daher zu einer ordnungsgemäßen Unterrichtung der Mitarbeitervertretung auch die Angabe der in Aussicht genommenen Tätigkeitsziffer (vgl. auch Bleistein, ZMV 94, 54 ff).

Mitbestimmung bei Einsatz von Fremdpersonal, Voraussetzungen einer Einstellung i.S.v. § 99 BetrVG

Amtlicher Leitsatz:

Der Einsatz von Fremdpersonal im Betrieb ist nur dann nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig, wenn dieses Personal in den Betrieb eingegliedert wird. Die Eingliederung setzt voraus, daß der Arbeitgeber des Betriebs auch gegenüber dem Fremdpersonal wenigstens einen Teil der Arbeitgeberstellung übernimmt. Sie ist dagegen zu verneinen, wenn nur das betriebsfremde Unternehmen die für ein Arbeitsverhältnis typischen Entscheidungen über den Arbeitseinsatz nach Zeit und Ort zu treffen hat (Bestätigung der bisherigen Senatsrechtsprechung).

BAG, Beschl. v. 18.10.1994, 1 ABR 9/94

Mitbestimmung des Personalrats bei Neueingruppierung aufgrund Übertragung anderer Tätigkeit

Amtlicher Leitsatz:

Wird einem Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ein neuer Arbeitsbereich übertragen, der sich von dem bisherigen erheblich unterscheidet, so muß der Arbeitgeber die Eingruppierung überprüfen. Bei der erforderlichen Entscheidung ist der Personalrat auch dann zu beteiligen, wenn der Arbeitgeber die bisherige Eingruppierung beibehalten will.

BAG, Beschl. v. 21.3.1995, 1 ABR 46/94, veröffentlicht am 2.10.1995

Aus den Gründen:

... Eine allein auf die formale erstmalige Einreihung abstellende Betrachtung ist jedoch nach Auffassung des BAG zu eng. Eine Neueingruppierung kann auch dann erforderlich sein, wenn dem Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit (erstmalig) zugewiesen wird, die sich nach ihrem Gesamtbild von der bisherigen Tätigkeit so deutlich unterscheidet, daß sie als eine andere Tätigkeit angesehen werden muß.

Bei einer solchen Fallgestaltung hat der Erste Senat den Arbeitgeber als verpflichtet angesehen, unter Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG eine Neueingruppierung vorzunehmen. Das Mitwirkungsrecht ist nicht davon abhängig, ob es zu einer Änderung der Vergütungsgruppe kommt. Die für die Eingruppierung nach dem BetrVG entwickelten Erwägungen gelten nach Ansicht des BAG entsprechend für das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bzw. hier das Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretung. Im einen wie im anderen Fall geht es um die Mitbeurteilung bei einem Akt der Rechtsanwendung mit dem Ziel, die einheitliche und gleichmäßige Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppenordnung sowie die tarifgerechte Bewertung des Arbeitsplatzes sicherzustellen. Erforderlich wird die Mitbeurteilung, wenn die neue Tätigkeit sich von der bisherigen Tätigkeit so deutlich unterscheidet, daß sie sich ihrem Gesamtbild nach als eine andere Tätigkeit darstellt.

Das Bedürfnis einer erneuten Bewertung der tarifgerechten Eingruppierung zeigt sich zumindest dann, wenn es sich bei der dem Arbeitnehmer zugewiesenen anderen Tätigkeit um eine Position handelt, die der Arbeitgeber mit diesem Zuschnitt neu geschaffen hat, für die also bisher eine vergleichbare Eingruppierung noch gar nicht vorgenommen werden konnte. „Dieser Vorgang kann im Grunde einer „erstmaligen“ Eingruppierung gleichgesetzt werden.“ Dahinstehen läßt das BAG, ob eine erneute Eingruppierung auch dann erforderlich ist, wenn dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit übertragen wird, die sich zwar für ihn als andere Tätigkeit darstellt, die aber nach dem Stellenplan der Dienststelle nicht neu ist und auch bereits Gegenstand mitbestimmter Eingruppierung war ...

Mitbestimmung bei Eingruppierung und Umgruppierung, Bestimmung der Fallgruppe einer Lohngruppe

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Eingruppierungen und Umgruppierungen gemäß § 99 BetrVG erstreckt sich bei einer nach Lohn- und Fallgruppen aufgebauten Vergütungsordnung nicht nur auf Bestimmung der Lohngruppe, sondern auch auf die richtige Fallgruppe dieser Lohngruppe, wenn damit unterschiedliche Rechtsfolgewirkungen verbunden sein können. Hiervon ist auszugehen bei Fallgruppen, aus denen ein sog. Bewährungsaufstieg vorgesehen ist.

BAG, Beschluß vom 27.07.1993, 1 ABR 11/93, veröffentlicht am 26.10.93

Widerspruch des Betriebsrats gegen zu hohe Eingruppierung

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte darüber zu entscheiden, ob der Betriebsrat der Eingruppierung eines Arbeitnehmers mit der Begründung widersprechen kann, die vom Arbeitgeber vorgesehene Tarifgruppe sei zu hoch.

Für die Eingruppierung ist nach dem einschlägigen Tarifvertrag die jeweils ausgeübte Tätigkeit maßgeblich. Die Arbeitgeberin bat den Betriebsrat um Zustimmung zur Höhergruppierung eines Angestellten. Der Betriebsrat widersprach mit der Begründung, die vorgesehene Eingruppierung sei tarifwidrig. Das Landesarbeitsgericht hat antragsgemäß die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung ersetzt. Das Beteiligungsrecht habe nur den Zweck, zu niedrige Eingruppierungen zu verhindern; einer zu hohen Eingruppierung könne sich der Betriebsrat daher nicht widersetzen.

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hob das Bundesarbeitsgericht den Beschwerdebeschluß auf und verwies die Sache zur erneuten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück. Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu einer Eingruppierung auch mit der Begründung verweigern, der betroffene Arbeitnehmer erfülle lediglich die Voraussetzungen einer niedrigeren Gruppe. Das Mitbestimmungsrecht dient der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Transparenz der Eingruppierungen. Es soll dazu beitragen, daß die Beurteilung, welcher Vergütungsgruppe ein Arbeitnehmer zuzuordnen ist, möglichst zu einem zutreffenden Ergebnis führt und einheitlich gehandhabt wird. Insoweit macht es keinen Unterschied, ob eine vom Arbeitgeber vorgesehene Eingruppierung zu niedrig oder zu hoch ist.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, daß es dem Arbeitgeber unbenommen ist, einem Tarifangestellten ein übertarifliches Gehalt zu zahlen. Auch hinsichtlich übertariflicher Gehaltsbestandteile kommt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Betracht. Die Feststellung, in welcher Höhe sie gewährt werden, setzt Klarheit über die zutreffende Eingruppierung des betreffenden Arbeitnehmers voraus. Im übrigen hat sich die Arbeitgeberin vorliegend darauf berufen, die von ihr vorgesehene Eingruppierung sei tarifgerecht.

Das Landesarbeitsgericht wird jetzt zu prüfen haben, ob der Angestellte die Voraussetzungen der von der Arbeitgeberin für zutreffend gehaltenen Tarifgruppe erfüllt.

BAG Beschluß vom 28. April 1998 - 1 ABR 50/97 LAG Hamm Beschluß vom 12. August 1997 - 13 TaBV 19/97

Versetzung, Entzug eines Teiltätigkeitsbereiches, Mitbestimmung des Betriebsrates

Amtliche Leitsätze:

1. Der Entzug eines Teiltätigkeitsbereichs, der weniger als 50 % der gesamten Tätigkeit ausmacht, ist dann eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG, wenn das Gesamtbild der Tätigkeit gerade auch durch diesen Teiltätigkeitsbereich maßgeblich geprägt und durch den Entzug desselben eine qualitativ erhebliche Veränderung erfährt.
2. Dies muß insbesondere dann gelten, wenn dieser Teiltätigkeitsbereich früher der Haupttätigkeitsbereich des Arbeitnehmers war, der ihm durch zahlreiche Entscheidungen, die jeweils nicht die Qualität einer Versetzung erreichten, Schritt für Schritt „schleichend“ entzogen worden ist.

LAG Berlin, Urt. v. 22.8.1995, 12 Sa 54/95 und 60/95 (Revision zugelassen)

Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs als mitbestimmungspflichtige Einstellung

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte darüber zu entscheiden, ob der Betriebsrat mitzubestimmen hat, wenn Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs mit Zustimmung des Arbeitgebers ihre Tätigkeit mit verringerter Stundenzahl wieder aufnehmen. Anlaß für den Streit war eine vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin, die zunächst Erziehungsurlaub angetreten hatte, während dieses Urlaubs dann aber vom Arbeitgeber für die Dauer von sechs Monaten mit 19 Wochenstunden wieder in ihrem Tätigkeitsbereich eingesetzt wurde.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht für derartige Fälle geltend gemacht; er wertet sie als Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG. Die Arbeitgeberin hat demgegenüber die Auffassung vertreten, eine Einstellung liege nicht vor, da die Arbeitnehmerin nicht neu in den Betrieb eingegliedert werde. Dem ist das Landesarbeitsgericht gefolgt.

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte Erfolg. Der Begriff der Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG ist nicht auf die Fälle der erstmaligen Eingliederung eines Arbeitnehmers beschränkt.

Ein Mitbestimmungsrecht kann auch bei späterer Änderung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen. Das ist anzunehmen, wenn gerade dadurch Interessen der Belegschaft in der gleichen Weise berührt werden wie bei einer Neueinstellung. Diese Voraussetzung liegt bei der hier zu beurteilenden Fallgestaltung vor. Die teilweise Wiederaufnahme der Tätigkeit während des Erziehungsurlaubs führt zu einer erheblichen Änderung der betrieblichen Situation. Sie kann insbesondere diejenigen Belegschaftsmitglieder betreffen, die vertretungsweise herangezogen wurden. Insoweit können neue Auswahlfragen auftreten.

Diese mitzubeurteilen, ist Zweck des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats. Die schutzwürdigen Interessen der in Erziehungsurlaub befindlichen Arbeitnehmer sind im Mitbestimmungsverfahren angemessen zu berücksichtigen.

BAG Beschluß vom 28. April 1998 - 1 ABR 63/97 -
Hess. LAG Beschluß vom 1. Juli 1997 - 4 TaBV 186/96 -

Verlegung der Arbeitszeit anläßlich eines ganztägigen Betriebsausfluges als mitbestimmungspflichtige Maßnahme i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, Betriebsausflüge oder andere Betriebsfeiern während der Arbeitszeit zu gestatten. Der Arbeitnehmer ist auch nicht aufgrund seines Arbeitsvertrages verpflichtet, an derartigen Veranstaltungen teilzunehmen. Arbeitnehmer, die daran nicht teilnehmen, müssen ihre übliche Arbeitsleistung oder eine zumutbare Arbeitsleistung im Betrieb erbringen.

2. Gestattet der Arbeitgeber die Abhaltung eines ganztägigen Betriebsausfluges, so liegt darin konkludent die Erklärung, daß der teilnehmende Arbeitnehmer durch die Teilnahme seine Sollarbeitszeit an diesem Tag erfüllt.

3. Die Verkürzung der Arbeitszeit an Betriebsausflugstagen für die Teilnahme am Betriebsausflug und die Verlegung der übrigen Arbeitszeit auf Zeiten vor und nach dem Betriebsausflugtag unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

LAG München Beschl v. 20.03.1997, 4TaBV 12/96

**Mitbestimmungsrecht der MAV bei der Anwendung technischer Einrichtungen
hier: Video-Aufzeichnungsanlage
MAVO, Erzdiözese Köln, §§ 36 Nr. 7, 41 Abs. 1 Nr. 8**

Leitsätze:

1. Die Verwendung einer Video-Aufzeichnungsanlage im Bereich einer krankengymnastischen Abteilung zur Erfassung einer neuen Behandlungsmethode, die von Mitarbeitern ausgeführt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung der MAV.
Es kommt nicht darauf an, ob der Dienstgeber die Absicht hatte, damit Verhalten oder Leistung der Mitarbeiter zu überwachen. Entscheidend ist, ob die Anlage objektiv zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung von Mitarbeitern geeignet ist.
2. Video-Aufzeichnungen, die unter Verletzung der Mitbestimmungsrechte der MAV entstanden sind, sind zu vernichten.

Aus den Gründen:

1) Die Anträge sind nach § 41 Abs. 1 Nr. 8 MAVO Erzdiözese Köln zulässig. Die Antragstellerin behauptet unter Vortrag konkreter Tatsachen, daß der Antragsgegner technische Einrichtungen installiert habe, die dazu bestimmt seien, das Verhalten oder die Leistung von Mitarbeitern zu überwachen. Daß sowohl die Video-Aufzeichnungsanlage als auch Tonbandgeräte solche nach § 36 Nr.7 zu bewertende technische Einrichtungen sind, bestreitet auch der Antragsteller nicht. Der Streit der Parteien geht nur darum, ob sie zur Überwachung der Mitarbeiter „bestimmt“ sind.

Die Darlegungen der Antragstellerin sind in sich schlüssig. Daher erfüllen sie - ihre Schlüssigkeit unterstellt - auch die Voraussetzungen für die Annahme eines Verstoßes des Antragsgegners gegen § 36 Nr. 7 MAVO Erzdiözese Köln. Aus dieser Schlüssigkeitsprüfung folgt die Zulässigkeit der Anträge.

2. Der Feststellungsantrag zu 1) ist jedoch nur teilweise begründet.

a) Der Feststellungsantrag ist nach § 256 ZPO zulässig. Eine Entscheidung über die begehrten Feststellungen beseitigt die Unklarheiten zwischen den Beteiligten über den Umfang eines bestehenden Mitbestimmungsrechtes der Antragstellerin. Insoweit besteht also ein Feststellungsinteresse der Antragstellerin (BAG, Beschluß 1 ABR 53/86 vom 13.10. 1987 in AP Nr.7 zu § 81 ArbGG 1979).

b) Der Antragsgegner verletzt das Mitbestimmungsrecht (Zustimmungsrecht) der Antragstellerin, wenn er eine Video-Aufzeichnungsanlage ohne Beachtung des Verfahrens nach § 33 MAVO installiert. Der Einwand des Antragsgegners, diese Anlage sei überhaupt nicht zur Überwachung von Verhalten und Leistung der Mitarbeiter „bestimmt“, weil sie nur zum Zwecke der Reflexion und Dokumentation therapeutischer Maßnahmen in der krankengymnastischen Abteilung diene, ist unbeachtlich. Ob der Antragsgegner bei der Einführung dieser Anlage die Absicht hatte, damit das Verhalten und die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen oder diese Zwecke - wie er behauptet - gar nicht verfolge, ist für das Bestehen des Mitbestimmungsrechtes der Antragstellerin ohne Bedeutung.

Entscheidend ist, ob die Anlage objektiv zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung von Mitarbeitern geeignet ist. Daß es nur auf die objektive Eignung einer technischen Anlage für das Bestehen des Mitbestimmungsrechtes der MAV ankommt, läßt sich aus der Wortgleichheit dieser Bestimmung sowohl mit § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG 1972 als auch mit § 75 Abs. 3 Ziffer 17 BPersVG folgern.

Die zu diesen gesetzlichen Regelungen von den staatlichen Gerichten ergangene Rechtsprechung kann daher auch zur Auslegung des § 36 Nr. 7 MAVO herangezogen werden. Es entspricht aber der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG als auch der ständigen Rechtsprechung des BVerwG zu § 75 Abs. 3 Ziffer 17 BPersVG, daß es für die Ausübung des Mitbestimmungsrechtes nicht darauf ankommt, ob der Arbeitgeber die Absicht hat, Verhaltens- oder Leistungskontrollen auszuüben, sondern entscheidend dafür die objektive Eignung einer solchen Einrichtung zu solchen Kontrollen ist (BAG, zuletzt Beschluß 1 ABR 2/82 vom 23.4.1985 in AP Nr.1 2 zu § 87 BetrVG 1972 (Überwachung) - = EzA § 87 BetrVG 1972 (Kontrolleinrichtung) Nr.13 = DB 1985, 1898; BVerwG, zuletzt Beschluß 6 P 35.85 vom 31.8.85 vom 31.8.1988 in AP Nr. 25 zu § 75 BPersVG = ZBR 1989,14 = PerV 1989, 216 = NJW 1989, 848).

Es besteht kein Anlaß, von dieser auch in der Literatur gebilligten Auffassung zur Auslegung des Wortes „bestimmt“ für die wortgleiche Fassung des § 36 Nr. 7 MAVO Erzdiözese Köln abzuweichen.

Sie findet ihre Begründung darin, daß - wenn man das Wort „bestimmt“ in § 36 Nr. 7 MAVO im Sinne der Antragsgegner auslegen würde - das Mitbestimmungsrecht der Antragstellerin allein von regelmäßig nicht feststellbaren subjektiven Vorstellungen und den Absichten des Antragsgegners abhängig wäre.

...

Gegen diese Auslegung des § 36 Nr. 7 MAVO lassen sich auch aus der Tatsache, daß es sich bei der MAVO um eine auf dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche beruhende Mitbestimmungsregelung handelt, keine Bedenken herleiten. Der kirchliche Gesetzgeber hat ausdrücklich der Mitarbeitervertretung in dieser Frage ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt, das demnach auch nach seiner Meinung in kirchlichen Einrichtungen zu billigen ist. Daher ist der Feststellungsantrag insoweit begründet, als er die Einführung und Anwendung der Video-Aufzeichnungsanlage in der krankengymnastischen Abteilung des Antragsgegners zum Gegenstand hat.

...

3. Der Antrag auf Beseitigung bzw. Vernichtung der bereits erfolgten Video-Aufzeichnungen stützt sich auf die Verletzung des Mitbestimmungsrechtes der Antragstellerin.

Voraussetzung für die Aufnahme und Verwendung dieser Aufnahmen von Mitarbeitern zu jedem Zweck nicht nur zur Verhaltens- und Leistungsüberprüfung - ist eine ordnungsgemäße Wahrung des Mitbestimmungsrechtes der Antragstellerin. Nur bei Erfüllung dieser Voraussetzungen sind die gemachten Aufzeichnungen - unabhängig von einer Zustimmung der Mitarbeiter rechtmäßig. Sie sind bisher rechtswidrig erfolgt.

Diese Verletzung des Mitbestimmungsrechtes schmälert die Antragstellerin objektiv in ihren Rechten nach der MAVO. Es ist ein allgemeiner Rechtsgrundsatz, der in den § 862 Abs. 1 Satz 2 und § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB für Besitz- und Eigentumsstörungen enthalten ist, daß eine in diesen absoluten Rechten verletzte Person die Beseitigung dieser Beeinträchtigung verlangen kann. Dieser in den beiden genannten gesetzlichen Bestimmungen enthaltene Grundgedanke wird, wie die Rechtsprechung zeigt, längst generell auf eine Verletzung anderer absoluter Rechte und auch bloßer Rechtsgüter angewandt (siehe dazu die Übersicht bei Palandt/Bassende, BGB, 49. Auflage, § 1004 Anm. 1 b). Es ist kein Grund ersichtlich, diesen Schutz auch der Mitarbeitervertretung hinsichtlich der ihr eingeräumten Mitbestimmungsrechte vorzuenthalten (wie hier LAG Hamm, Beschl. 12 Ta BV 61/80 vom 17.12.1980 in DB 1980, 1336; LAG Berlin, Beschl. 8 Ta BV 4/86 vom 12.8.1986 in LAGE § 87 BetrVG 1972 (Kontrolleinrichtung) Nr.8 - Wiese in GK-BetrVG 1972 § 87 Rz 408; Fitting-Auffahrt-Kaiser-Heither, 16. Auflage, § 87 Rz. 81).

Der Antragsgegner hat daher die bereits unter Verletzung des Mitbestimmungsrechtes aufgenommenen Video-Aufzeichnungen zu beseitigen.

Schlichtungsstelle für Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung im Erzbistum Köln, Beschluß vom 16.5.1991 -MAVO 3/91.

6. Dienstvereinbarungen

Umdeutung einer nichtigen Betriebsvereinbarung

Amtliche Leitsätze:

1. Eine Betriebsvereinbarung, mit der ausschließlich die Erhöhung der bisherigen Vergütung und Weihnachtsgratifikation geregelt wird, ist wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG nichtig, wenn entsprechende tarifliche Regelungen bestehen oder üblich sind. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist.
2. Die Erklärung des Arbeitgebers, die zu einer nichtigen Betriebsvereinbarung geführt hat, kann ausnahmsweise in ein entsprechendes Vertragsangebot an die Arbeitnehmer umgedeutet werden, wenn besondere Umstände darauf schließen lassen, daß der Arbeitgeber sich unabhängig von der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsform binden wollte. Dieses Angebot können die Arbeitnehmer annehmen, ohne daß es einer ausdrücklichen Annahmeerklärung bedarf (§ 151 BGB).

BAG, Urt. v. 24.1.1996, 1 AZR 597/95, veröffentlicht am 8.7.1996

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz, Abänderung einer Betriebsvereinbarung

nichtamtliche Leitsätze:

1. Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Es bedarf keiner Anerkennung, Unterwerfung oder Übernahme ihrer Normen durch die Parteien des Arbeitsvertrages.
2. Bei der Abänderung einer Betriebsvereinbarung haben die Betriebsparteien auch den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.
3. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es, einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen von einer allgemein begünstigenden Regelung willkürlich, das heißt ohne Vorliegen sachlicher Gründe auszuschließen.
4. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist verletzt, wenn der Arbeitgeber den Prämienlohn für dieselbe Arbeit an Arbeitnehmer nur deshalb nicht zahlt, weil sie nach einem bestimmten Stichtag lediglich befristet für ein Jahr eingestellt worden sind.

LAG Hamm, Urt. v. 27.2.1997, 17 Sa J889/96

7. Sonstiges und Interessantes

Kein Anwesenheitsrecht für Kontrollpersonen bei Einsichtnahme des Betriebsrats in Bruttolohnlisten

Amtlicher Leitsatz:

Bei der Einsichtnahme des Betriebsausschusses bzw. einzelner Betriebsratsmitglieder in die Bruttolohn- und Gehaltslisten dürfen keine Personen anwesend sein, die den Betriebsrat überwachen oder mit seiner Überwachung beauftragt sind.

BAG, Beschl. v. 16.8.1995, 7 ABR 63/94 (LAG Bremen), veröffentlicht am 16.1.1996

Aus den Gründen:

1. Die Beteiligten streiten darüber, ob bei der Einsichtnahme des Betriebsrates in die Bruttolohn- und Gehaltslisten vom Arbeitgeber beauftragte Personen anwesend sein dürfen. Der aus fünf Mitgliedern bestehende Betriebsrat begehrte Einblick in die Listen und verlangte, daß dabei kein Vertreter der Arbeitgeberin anwesend sei. Dies wurde abgelehnt. Die Arbeitgeberin war nur zu einer Einsichtnahme während der Anwesenheit von ihr beauftragter Personen bereit.

2. Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuß oder ein nach § 28 BetrVG gebildeter Ausschuß berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und Gehälter Einblick zu nehmen.

In kleineren Betrieben hat anstelle des dort fehlenden Betriebsausschusses der die laufenden Geschäfte führende Betriebsratsvorsitzende bzw. dessen Stellvertreter oder ein anderes beauftragtes Betriebsratsmitglied, dem nicht die Führung der laufenden Geschäfte übertragen sein muß, dieses Einblicksrecht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten der Arbeitnehmer. Ob der Arbeitgeber oder ein von ihm bestimmter Mitarbeiter anwesend sein darf, wenn der Betriebsausschuß bzw. bei kleineren Betrieben das entsprechende Betriebsratsmitglied in die Bruttolohn- und Gehaltslisten Einblick nimmt, ist in Literatur und obergerichtlicher Rechtsprechung umstritten.

3. Das BAG hält zunächst an seiner Rechtsprechung (BAG EZA § 106 BetrVG 1972 Nr. 6) fest, die streng zwischen der Verpflichtung des Arbeitgebers, Unterlagen „zur Verfügung zu stellen“, und dem Recht des Betriebsrats, in Unterlagen „Einblick zu nehmen“, unterscheidet. Im ersten Falle muß der Arbeitgeber die Unterlagen zumindest in Abschrift dem Betriebsrat überlassen, damit der Betriebsrat sie ohne Beisein des Arbeitgebers auswerten kann. Im zweiten Falle braucht der Arbeitgeber die Unterlagen nicht aus der Hand zu geben. Aus dieser Unterscheidung läßt sich jedoch nach Ansicht des BAG kein uneingeschränktes Anwesenheitsrecht des Arbeitgebers bzw. vom Arbeitgeber beauftragter Personen bei der Einsichtnahme des Betriebsrats herleiten. Einerseits ist zwar richtig, daß die Ausübung des Einblicksrechts den normalen Betriebsablauf nicht stören darf. Daher dürfen Personen, die auch sonst regelmäßig in dem Raum arbeiten, in dem die Einsichtnahme zu erfolgen hat, dort wei-

terarbeiten. Andererseits aber darf diese Anwesenheit nicht zu einer Überwachung des Betriebsrats benutzt werden. Arbeitet der Arbeitgeber selbst in dem Raum der Einsichtnahme, so hat er sich deshalb einer Überwachung zu enthalten. Arbeiten dort andere Arbeitnehmer, so dürfen sie vom Arbeitgeber nicht mit der Überwachung des Betriebsrats beauftragt sein.

Betriebsratsanhörung, Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen, hier: Kündigung, Zuständiger Betriebsrat bei Kündigung eines Arbeitnehmers, der im Rahmen von § 613 a BGB dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen hat, Restmandat des Betriebsrats und § 102 BetrVG

Amtliche Leitsätze:

1. Widerspricht ein Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Betriebsinhaber und kündigt daraufhin der bisherige Betriebsinhaber das Arbeitsverhältnis wegen fehlender Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, ohne den Arbeitnehmer zuvor einem anderen Betrieb seines Unternehmens zuzuordnen, so ist zu dieser Kündigung nicht der Gesamtbetriebsrat im Unternehmen des bisherigen Betriebsinhabers anzuhören.
2. Dies gilt selbst dann, wenn der Widerspruch des Arbeitnehmers dazu führt, daß zu der Kündigung keiner der im Unternehmen des bisherigen Betriebsinhabers gebildeten Einzelbetriebsräte anzuhören ist.
3. Zu der Frage, ob in derartigen Fällen eine Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG, die regelmäßig die Zuordnung des Arbeitnehmers zu einem bestimmten Betrieb voraussetzt, überhaupt noch in Betracht kommt.

BAG, Urt. v. 21.3.1996, 2 AZR 559/95 (LAG München), veröffentlicht am 2.7.1996

Keine Belegschaftszugehörigkeit und damit kein aktives Wahlrecht von Auszubildenden in einem reinen Ausbildungsbetrieb (Wandel der Rechtsprechung!):

Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte nur dann, wenn sich ihre Berufsausbildung im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks eines Produktions- oder Dienstleistungsbetriebes vollzieht und sie deshalb in vergleichbarer Weise wie die sonstigen Arbeitnehmer in den Betrieb eingegliedert sind. Findet die praktische Berufsausbildung dagegen in einem reinen Ausbildungsbetrieb statt, so gehören diese Auszubildenden nicht zur Belegschaft des Ausbildungsbetriebes und sind deshalb auch nicht wahlberechtigt zum Betriebsrat dieses Betriebes. Die bisher gegenteilige Rechtsprechung wird aufgegeben.

BAG, Beschluß vom 21.07.1993, veröffentlicht am 14.02.1994

Keine Kontrolle des Gesamtbetriebsrats durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte darüber zu entscheiden, ob die Arbeitgeberin verlangen kann, daß sich der Gesamtbetriebsrat vom Datenschutzbeauftragten des Unternehmens kontrollieren läßt.

Die Arbeitgeberin hat entsprechend ihrer Verpflichtung aus dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) für das Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten bestellt. Die Betriebsräte - auch der Gesamtbetriebsrat - benutzen Computer, mit denen sie u.a. personenbezogene Daten verarbeiten. Die Betriebsräte weigerten sich, ihre EDV vom Datenschutzbeauftragten überprüfen zu lassen.

Nach Auffassung der Arbeitgeberin unterliegen die Betriebsräte in gleicher Weise wie andere Teile des Unternehmens der Überwachung durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Sie hat eine entsprechende Feststellung beantragt. Der Gesamtbetriebsrat hat sich hiergegen mit der Begründung gewehrt, die Arbeitgeberin sei nicht befugt, Rechte des Datenschutzbeauftragten geltend zu machen. Vor allem aber unterlägen die Betriebsräte nicht dessen Kontrolle. Das ergebe sich aus ihrer Stellung. Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Arbeitgeberin als unzulässig abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihm stattgegeben.

Das Bundesarbeitsgericht hat den Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und dem Gesamtbetriebsrat Recht gegeben.

Er unterliegt nicht der Überwachung durch den Datenschutzbeauftragten. Diese wäre mit der vom Betriebsverfassungsgesetz geforderten Unabhängigkeit der Betriebsräte nicht vereinbar. Der betriebliche Datenschutzbeauftragte nimmt nämlich, wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, keine neutrale Position zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein, sondern ist trotz seiner Freiheit von fachlichen Weisungen der Arbeitgeberseite zuzuordnen. Zur Sicherstellung des Datenschutzes kann er im Unternehmen keine eigenen Maßnahmen ergreifen, sondern im wesentlichen nur beratend auf den Arbeitgeber einwirken.

Das Bundesdatenschutzgesetz ist nicht dahin zu verstehen, daß es stillschweigend dem Datenschutzbeauftragten Überwachungsrechte einräumt, welche die Unabhängigkeit des Betriebsrats beeinträchtigen würden. Das Gesetz ist insoweit lückenhaft, als es keine Vorschriften über das Verhältnis der beiden Organe zueinander enthält. Dieses Verhältnis müßte in einem Gesetz über den Arbeitnehmerdatenschutz geregelt werden, das zwar immer wieder angekündigt, aber bisher nicht erlassen worden ist. Die von der Arbeitgeberin behauptete Kontrollbefugnis kann auch nicht etwa daraus hergeleitet werden, daß dem Datenschutzbeauftragten nach der Konzeption des Bundesdatenschutzgesetzes die entscheidende Kontrollfunktion zukäme. Der Gesetzgeber hat für viele Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten für entbehrlich gehalten, obwohl er sie dem Bundesdatenschutzgesetz unterworfen hat. Ebenso wie für diese Unternehmen bewendet es für die Betriebsräte bei der Kontrolle durch die Aufsichtsbehörde nach § 38 BDSG.

Unzulässigkeit der Kündigung eines Ersatzmitgliedes des Betriebsrats

Der besondere (nachwirkende) Kündigungsschutz für ein Ersatzmitglied des Betriebsrats gem. § 15 Abs. 1 KschG greift bereits dann ein, wenn der Betroffene zur Vertretung eines verhinderten ordentlichen Betriebsratsmitglieds aufgefordert ist, er aber an der Betriebsrats-sitzung deshalb nicht teilnimmt, weil sein Vorgesetzter ihm diese wegen „Unabkömmlichkeit“ untersagt.

LAG Brandenburg, Urteil vom 25.10.1993, 5 (3) Sa 425/93

Keine Behinderung der Betriebsratsarbeit durch scharfe Kritik des Arbeitgebers

Leitsatz:

Äußerungen des Arbeitgebers, er wolle den Betriebsrat gegen die Wand laufen lassen, den „Sozialtopf“ auf andere Betriebe verteilen und den Betrieb wegen der unzumutbaren Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat schließen, und Aufforderungen, den Betriebsrat von der Bildfläche verschwinden zu lassen, rechtfertigen nicht Maßnahmen nach § 23 Abs. 3 BetrVG gegen den Arbeitgeber.

LAG Köln, Beschl. v. 21.3.1995, 9 TaBV 68/94

Aus den Gründen:

Der antragstellende Betriebsrat hat von der Arbeitgeberin nach § 23 Abs. 3 BetrVG die Unterlassung bestimmter Äußerungen verlangt wie: „Ich sage der Belegschaft ganz klar: Dieser Betriebsrat muß gegen die Wand laufen... Sollte dies nicht der Fall sein... wird der Betrieb... plattgemacht... Wir haben keine Lust mehr, so weiterzumachen, wir überlegen uns, 1994 den Sozialtopf auf die anderen Werke zu verteilen... Der Betriebsrat kann machen, was er will, wir tun, was wir wollen... Wenn die Belegschaft diesen Betriebsrat weiterhin unterstützt, hat sie die Folgen zu tragen. 1994 wird es wirklich ein dickes Ende geben... Sorgt endlich dafür, daß diese Leute von der Bildfläche verschwinden!“

Das LAG hat - unter Inbezugnahme der erstinstanzlichen Entscheidung - keine groben Verstöße gegen Pflichten der Arbeitgeberin aus dem BetrVG feststellen können. Es handle sich zwar um „kampfbetonte“ Arbeitgeberäußerungen, die in ihrer Heftigkeit keinen Zweifel daran ließen, daß der Geschäftsführer der Arbeitgeberin sich im Hinblick auf die anstehende Neuwahl des Betriebsrats eine andere Zusammensetzung dieses Gremiums wünschte bzw. daß er von den amtierenden Betriebsratsmitgliedern in der überwiegend emotional ausgetragenen Debatte mehr Kooperationsbereitschaft im Sinne der eigenen Vorstellung gefordert habe. Grobe Pflichtverletzungen lägen jedoch nicht vor, denn das BetrVG hindere keine streitigen und offen ausgetragenen Auseinandersetzungen auch heftigerer Art zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ...