

Betriebsratsschulung

IG Metall Pforzheim

30.03.2012

Turn- und Festhalle Ispringen

„Aktuelle Rechtsprechung zum BetrVG

Referent: Alexander Fischer
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Rechte allgemeiner Art

§ 37 Abs. 2 BetrVG:

Anspruch auf Freistellung für die Betriebsratsarbeit

- **Freistellung zur Teilnahme an Gewerkschaftssitzungen**

BAG vom 13.08.2010, 1 AZR 173/09

Leitsätze:

1. Weder Art. 9 Abs. 3 GG noch § 275 Abs. 3 BGB berechtigen einen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer von der Arbeit fernzubleiben, um an Sitzungen des Ortsvorstands seiner Gewerkschaft teilzunehmen.

Aus den Entscheidungsgründen:

... „Eine gewerbliche Arbeitnehmerin, die Mitglied der IG Metall ist, wollte an den monatlichen Sitzungen des Ortsvorstandes ihrer Gewerkschaft teilnehmen. Diese fanden regelmäßig während ihrer Arbeitszeit statt. Ihr Arbeitgeber weigerte sich, sie zu den Terminen unbezahlt freizustellen, bot ihr aber an, ihr jeweils eintägigen Urlaub zu geben und die Termine bei der Schichtplanung zu berücksichtigen. Die auf Freistellung gerichtete Klage der Arbeitnehmerin wurde vom BAG abgewiesen.



Rechte allgemeiner Art

§ 37 Abs. 2 BetrVG:

Anspruch auf Freistellung für die Betriebsratsarbeit

- **Entgeltanspruch und tarifvertragliche Ausschlussfrist**

BAG vom 08.09.2010, 7 AZR 513/09

Leitsätze:

1. Eine für tarifliche Ansprüche geltende Ausschlussfrist erfasst regelmäßig auch gesetzliche und vertragliche Ansprüche, deren Bestand von einem tariflich ausgestalteten Anspruch abhängig ist.
2. Im Anwendungsbereich eines Tarifvertrages sind der Anspruch eines Betriebsratsmitgliedes auf Entgeltfortzahlung nach § 37 Abs. 2 BetrVG sowie der Anspruch auf das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit einer betriebsüblichen beruflichen Entwicklung gemäß § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG von einem tariflich ausgestalteten Anspruch abhängig. Sie unterfallen daher einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist.



Rechte allgemeiner Art

§ 37 Abs. 6 BetrVG:

Anspruch auf Teilnahme an Bildungsveranstaltungen

- **Erforderlichkeit Rhetorikschulung**

BAG vom 12.01.2011, 7 ABR 94/09

Leitsätze:

1. Der Erwerb von Kenntnissen der Rhetorik, die eine Schulungsveranstaltung vermitteln soll, kann erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG sein. Die Erforderlichkeit verlangt die Darlegung, dass gerade das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied die dort vermittelten Kenntnisse nach den Verhältnissen im Betrieb und im Betriebsrat braucht, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann.



Rechte allgemeiner Art

§ 40 BetrVG:

Anspruch auf Kostentragung durch den Arbeitgeber

- **Rechtswirksamer Vertragsabschluss durch Betriebsrat**

OLG Frankfurt vom 21.09.2011, 1 U 184/10

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat ist im Rahmen der ihm nach dem BetrVG obliegenden Aufgaben, seines gesetzlichen Wirkungskreises teilrechtsfähig und insofern in der Lage, Verträge über zugehörige Hilfsgeschäfte zu schließen. Die Entgeltforderung aus dem Hilfsgeschäft, etwa dem Beratungsvertrag, richtet sich demgemäß gegen den Betriebsrat. Seine Mitglieder haften für derartige Verbindlichkeiten grundsätzlich nicht persönlich.
2. Eine Zahlungsklage des Beraters gegen den Betriebsrat ist wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, wenn der Betriebsrat die Abtretung seines gegen den Arbeitgeber gerichteten Freistellungsanspruchs angeboten hat.



Rechte allgemeiner Art

§ 40 BetrVG:

- **Benutzung eines im Betrieb befindlichen Druckers**

LAG Hamm vom 18.06.2010, 10 TaBV 11/10

Leitsätze:

1. Aus Gründen der Vertraulichkeit der zu verarbeitenden Daten kann der Arbeitgeber den Betriebsrat in aller Regel nicht darauf verweisen, für die Erledigung des Schriftverkehrs und der weiteren Betriebsratsarbeit einen im Betrieb befindlichen Drucker mitzubenedigen, bei dem der Inhalt der Kommunikation aufgezeichnet und gespeichert wird.
2. Der Betriebsrat hat einen Anspruch auf einen ausschließlich zur Eigennutzung geeigneten Farbdrucker.



Rechte allgemeiner Art

§ 78 BetrVG:

- **Verbot generell für Arbeitgeber, BR-Arbeit zu behindern und/oder BR- Mitglieder zu benachteiligen oder zu begünstigen.**

LAG Baden-Württemberg vom 06.07.2011, 13 TaBV 4/11

Leitsätze:

1. § 78 BetrVG begründet keinen im Beschlussverfahren geltend zu machenden Anspruch des Betriebsrates gegen den Arbeitgeber, die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte einer seiner Mitglieder zu verlangen.
2. Ein solcher Anspruch ist individualrechtlicher Natur und kann allein vom betreffenden Arbeitnehmer im Urteilsverfahren geltend gemacht werden.



Rechte allgemeiner Art

- **Anspruch auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung**

BAG vom 18.05.2010, 1 ABR 6/09

Leitsätze:

1. Schließt ein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat in originärer Zuständigkeit (§§ 50 Abs. 1, 58 Abs. 1 BetrVG) mit dem Arbeitgeber eine Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung, hat der hieran nicht beteiligte örtliche Betriebsrat grundsätzlich keinen eigenen Anspruch auf Durchführung der Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung.
2. Führt der Arbeitgeber eine solche Vereinbarung nicht durch, ist der Betriebsrat nur dann berechtigt, die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung nach § 23 Abs. 3 BetrVG zu sichern.



Durchsetzung der Rechte des Betriebsrates

- **Keine Ordnungshaft bei mitbestimmungswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers**

BAG vom 05.10.2010, 1 ABR 71/09

Leitsätze:

1. Ein Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber eine getroffene Betriebsvereinbarung einhält.
2. Bei Verstößen kann er gerichtlich deren Unterlassung fordern und für jeden Fall einer Zuwiderhandlung Ordnungsgeld androhen lassen.
3. Sollte das Ordnungsgeld nicht gezahlt werden, kann jedoch keine ersatzweise Ordnungshaft gegen den Arbeitgeber bzw. seine Geschäftsführer verhängt werden. § 23 Abs. 3 BetrVG ist insoweit die spezialgesetzlich vorgesehene Vorschrift und verdrängt § 890 ZPO. § 23 Abs. 3 BetrVG begrenzt das Ordnungsgeld auf € 10.000,00 je Zuwiderhandlung und sieht keine Ordnungshaft vor.



Rechte allgemeiner Art

§ 80 BetrVG:

Anspruch auf umfassende Information

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement – Überwachungsrecht BR**

BAG vom 07.02.2012, 1 ABR 46/10

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber hat für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu prüfen (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). In diesem Verfahren soll geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.
2. Ob der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Einleitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nachkommt, hat der Betriebsrat zu überwachen (§ 84 Abs. 1 Satz 9 SGB IX). Die Wahrnehmung dieser Aufgabe ist nicht von der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer abhängig.
3. Der Betriebsrat hat einen begründeten Auskunftsanspruch dahingehend, dass der Arbeitgeber ihm namentlich die Mitarbeiter benennt, die im Jahreszeitraum mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig gewesen sind. Einer Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter bedarf es hierzu nicht.



Durchsetzung der Rechte des Betriebsrates

- **Unterlassungsanspruch Betriebsrat – Verstoß gegen Tarifvertrag**

BAG vom 17.05.2011, 1 AZR 473/09

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat hat keinen eigenen Anspruch auf Beseitigung eines tarifwidrigen Zustandes im Betrieb.
2. Für die tarifschließende Gewerkschaft ergibt sich aus §§ 1004 Abs. 1, 823 Abs. 1 BGB in Verbindung mit Art. 9 Abs. 3 GG bei tarifwidrigen betrieblichen Regelungen ein gegen den Arbeitgeber gerichteter Anspruch auf Beseitigung und Unterlassung weiterer Beeinträchtigungen.
3. Der Beseitigungsanspruch der Gewerkschaft umfasst jedoch nicht die Wiederherstellung des tarifkonformen Zustandes durch Nachzahlung der tariflichen Leistungen an Arbeitnehmer.



Die Rechte des Betriebsrates bei Leiharbeitnehmern

➤ Einstellung

- **Einstellung von Leiharbeitnehmer**

BAG vom 09.03.2011, 7 ABR 137/09

Leitsatz

1. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat vor der Einstellung eines Leiharbeitnehmers dessen Namen mitzuteilen.



Die Rechte des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen

➤ Einstellung

- **Unterrichtungsinhalt befristete Einstellung**

BAG vom 27.10.2010, 7 ABR 86/09

Leitsatz

1. Der Arbeitgeber ist bei der befristeten Einstellung von Arbeitnehmern nicht verpflichtet, dem Betriebsrat mitzuteilen, ob die Befristung mit oder ohne Sachgrund sowie gegebenenfalls mit welchem erfolgen soll.



Die Rechte des Betriebsrates bei Leiharbeitnehmern

➤ Einstellung

- **Widerspruchsgründe gegen Einstellung Leiharbeitnehmer – Schwerbehinderte**

BAG vom 23.06.2010, 7 ABR 3/09

Leitsätze:

1. Die in § 81 Abs. 1 Satz 1, 2 SGB IX normierte Prüf- und Konsultationspflicht des Arbeitgebers besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, einen frei werdenden oder neu geschaffenen Arbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer zu besetzen.
2. Verstößt der Arbeitgeber gegen seine Pflichten aus § 81 Abs. 1 Satz 1, 2 SGB IX, berechtigt dies den Betriebsrat, die Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu verweigern.



Die Rechte des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen

➤ Einstellung

- **Ausschreibungsverpflichtung bei dem Einsatz von Leiharbeitnehmern**

BAG vom 01.02.2011, 1 ABR 79/09

Der Betriebsrat kann die Ausschreibung von Arbeitsplätzen verlangen, die vom Arbeitgeber dauerhaft für die Besetzung mit Leiharbeitnehmern vorgesehen sind.



Die Rechte des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen

➤ Einstellung

- **Dauer der Stellenausschreibung**

BAG vom 06.10.2010, 7 ABR 18/09

Leitsätze:

1. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer Einstellung oder Versetzung verweigern, wenn eine erforderliche Ausschreibung unterblieben ist. Als unterblieben anzusehen ist auch eine unzureichende Ausschreibung.
2. Das Gesetz enthält keine ausdrücklichen Bestimmungen dazu, welche Anforderungen an Inhalt, Form und Frist einer Ausschreibung sowie an deren Bekanntmachung zu stellen sind. Die konkrete Ausgestaltung obliegt dem Arbeitgeber, sofern nicht eine Betriebsvereinbarung dazu nähere Regelungen vorsieht.
3. Aus ihrem Zweck ergeben sich aber Mindestanforderungen einer Ausschreibung. So muss deren Dauer so bemessen sein, dass die interessierten Arbeitnehmer unter normalen Verhältnissen die Ausschreibung zur Kenntnis nehmen und nach einer kurzen Überlegungszeit eine Bewerbung einreichen können.
4. Eine Ausschreibungsdauer von zwei Wochen ist danach in der Regel nicht unangemessen kurz.



Die Rechte des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen

➤ Umgruppierungen

- **Verlängerung Zustimmungsverweigerungsfrist**

BAG vom 29.06.2011, 7 ABR 24/10

Leitsätze:

1. Die Betriebsparteien können in einer Regelungsabrede rechtswirksam die Frist für die Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 3 BetrVG verlängern.
2. Diese Verlängerung muss vor Ablauf der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG rechtswirksam vereinbart sein.
3. Die Verlängerung um mehrere Wochen ist rechtswirksam möglich.



Die Rechte des Betriebsrates bei Leiharbeitnehmern

BAG vom 18.10.2011, 1 AZR 335/10

Leitsatz:

Bei der Ermittlung der maßgeblichen Unternehmensgröße in § 111 Satz 1 BetrVG sind Leiharbeitnehmer, die länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt sind, mitzuzählen.

Aus den Entscheidungsgründen:

„... Nach § 111 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit ihm zu beraten. ... Bei der Ermittlung des Schwellenwerts von 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern sind Leiharbeitnehmer, die länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt sind, mitzuzählen, obwohl sie nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher stehen. ... Sie sind zu berücksichtigen, wenn sie im Sinne von § 7 Satz 2 BetrVG wahlberechtigt sind.“

Beachte:

Diese Rechtsprechungsänderung ist auf vergleichbare Relevanzschwellen, wie in § 99 BetrVG zu übertragen.



Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten – Interessenausgleich/Sozialplan

- **Altersgruppen – Abfindung**

BAG vom 12.04.2011, 1 AZR 764/09

Leitsätze:

1. Die Regelung des altersbezogenen Faktors in einem Sozialplan, wonach Beschäftigte erst ab dem 40. Lebensjahr die volle Abfindung erhalten, Beschäftigte ab dem 30. bis zum 39. Lebensjahr dagegen nur 90 % und bis zum 29. Lebensjahr nur 80 %, ist nicht zu beanstanden. Die unmittelbare Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer steht im Einklang mit § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG und ist in ihrer konkreten Ausgestaltung nicht unverhältnismäßig.
2. Die Altersgruppenbildung ist geeignet, das Regelungsziel – Ausgleich der erhöhten wirtschaftlichen Nachteile älterer Arbeitnehmer infolge des Arbeitsplatzverlustes – zu fördern.
3. Die Betriebsparteien sind nicht verpflichtet, die Arbeitsmarktchancen der vom Arbeitsabbau betroffenen Arbeitnehmer in den einzelnen Regionen konkret zu ermitteln. Es ist vielmehr eine pauschalierende und typisierende Bewertung der wirtschaftlichen Nachteile zulässig.



Sozialplan, Abfindung und Erwerbsminderungsrente

BAG vom 07.06.2011, 1 AZR 34/10

Leitsätze:

1. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einem Sozialplan vereinbaren, dass solche Arbeitnehmer keine Abfindung erhalten, die wegen des Bezugs einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente nicht beschäftigt sind und bei denen damit zu rechnen ist, dass ihre Arbeitsunfähigkeit auf nicht absehbare Zeit fortbesteht.
2. In einem derartigen Anspruchsausschluss liegt keine unmittelbare Benachteiligung des erwerbsgeminderten Arbeitnehmers wegen seiner Behinderung. Durch Sozialplanleistungen sollen die wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer ausgeglichen werden, die in Folge der Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz und damit ihren Anspruch auf Arbeitsentgelt verlieren. Bereits längere Zeit erwerbsgeminderte Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht wieder erlangen werden, erleiden durch die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses keine vergleichbaren Nachteile.
3. In Bezug auf diese Personengruppe können die Betriebsparteien typisierend davon ausgehen, dass sie auch zukünftig nicht in der Lage sein wird, durch den Einsatz ihrer Arbeitskraft Arbeitsentgelt zu erzielen.

