ARBEITGEBERVERBÄNDE RUHR / WESTFALEN

NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen *November 2015*

Aktuelle Rechtsprechung zum BetrVG

Pausenzeiten, Stellenausschreibungen, Beschlüsse des Betriebsrates und vieles mehr. Vollgepackt mit aktuellen Entscheidungen zum Betriebsverfassungsgesetz war das Seminar „Aktuelle Rechtsprechung“ im Haus der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen in Bochum. Dr. Franz Müller, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Hamm, war zu Gast und berichtete vor rund 60 Teilnehmern aus der Praxis.

Rund 60 Teilnehmer verfolgten die Ausführungen von Richter Dr. Franz Müller (r.).

▶ Nicht etwa vor der ersten Kaffeepause am Vormittag, sondern direkt zu Beginn unterstrich Dr. Franz Müller das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG bei der Lage der Pausenzeiten. Konkret ging es um Kontrolleure an Flughäfen. Während der regulären Arbeitszeit gibt es immer auch ruhige Zeiten, in denen nicht kontrolliert werden muss. Dr. Franz Müller, der eine der beiden beim LAG Hamm speziell für das Betriebsverfassungsrecht zuständigen Kammern führt, sagte dazu: „Pausen sollen der Entspannung dienen und zählen nicht zur Arbeitszeit. Gesetzlich festgelegt ist eine zwingende Pause nach sechs Stunden Arbeitszeit. Die Pausen müssen generell im Voraus festgelegt sein, wobei das BAG entschieden hat, das ‚im Voraus‘ auch ‚vor Schichtbeginn‘ bedeuten kann.“ Bei Flächentarifverträgen sind die Pausenzeiten fester Bestandteil. „In der Chemie-, Metall- und papierverarbeitenden Industrie gibt es neben den unbezahlten Pausen in Schichtbetrieben die Möglichkeit, bezahlte Kurzpausen zu gewähren, in denen die Beschäftigten am Arbeitsplatz verbleiben“, ergänzte Verbandsjurist Martin Beckschulze.

Prinzip der Bestenauslese

Viele Nachfragen stellten die Teilnehmer zu den Themen Stellenausschreibung sowie Bewerbungsgespräche und Auswahlverfahren bei Stellenneubesetzungen. Betriebsverfassungsrechtlich hat der Betriebsrat nach § 93 BetrVG das Recht, darauf zu bestehen, dass eine neu zu besetzende Stelle intern ausgeschrieben wird. „Der Arbeitgeber hat aber immer das Recht, eine Stelle auch extern auszuschreiben, da das Prinzip der Bestenauslese gilt“, so Dr. Müller. Der Sinn der in § 93 festgehaltenen Regelung? Der Betriebsrat sorgt so für Transparenz, sodass alle Interessenten Kenntnis von der zu besetzenden Stelle nehmen können. Und was ist zu tun, wenn die Bewerbungsunterlagen eingehen und eine Auswahl getroffen werden muss? Wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat Bewerbungsunterlagen vorenthält, der Betriebsrat also nicht vollständig

▶▶▶ *Fortsetzung auf Seite 2*

informiert ist, beginnt die einwöchige Frist zur Stellungnahme nach § 99 Absatz 3 Satz 1 BetrVG auch noch nicht zu laufen. Da der Betriebsrat in der Regel aber nicht Einsicht in alle Unterlagen haben möchte, kann sich der Arbeitgeber schriftlich zusichern lassen, dem Betriebsrat nur die Unterlagen der vorausgewählten Bewerber zeigen zu müssen. „Das entsprechende Formular sollte mit dem Zusatz versehen sein, dass der Betriebsrat keine weiteren Informationen wünscht und er dies auch aktiv bestätigt", sagte Martin Beckschulze. „Ein guter Tipp", unterstrich Dr. Franz Müller. „Denn damit kann sich der Betriebsrat auch nach längerer Zeit nicht darauf berufen, nicht vollständig informiert worden zu sein."

Etwas verlagert haben sich Streitigkeiten zum Thema „Beschlussfassung des Betriebsrates". Wurden in der Vergangenheit häufiger Beschlüsse des Betriebsrates aufgrund fehlerhafter Tagesordnungen angefochten, beschäftigten sich die Arbeitsgerichte mittlerweile mit fehlerhaften Ladungen zu Betriebsratssitzungen. „Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass trotz nicht ausreichender Tagesordnung einstimmige Beschlüsse auch dann anerkannt werden, wenn die Betriebsratsmitglieder nicht vollzählig an der Sitzung teilgenommen haben", erklärte Dr. Franz Müller. Davon zu unterscheiden sind Streitigkeiten zur korrekten Einladung aller Betriebsratsmitglieder. „In einem konkreten Fall war ein Nachtarbeitnehmer Betriebsratsmitglied und fehlte bei einer außerordentlichen Betriebsratssitzung um 13 Uhr. In der Sitzung wurde beschlossen, gegen einen Einigungsstellenspruch fristgebunden gerichtlich vorzugehen. Im Beschlussverfahren konnte nach erfolgter Beweisaufnahme nicht festgestellt werden, dass das fehlende Betriebsratsmitglied rechtzeitig per Mail geladen worden war", berichtete Dr. Müller. Der Beschluss des Betriebsrates war somit ungültig.

„Man sollte bei aktuellen Entscheidungen zum Betriebsverfassungsgesetz auf dem Laufenden bleiben. Und die Entscheidungen von einem Richter des Landesarbeitsgerichts erläutert zu bekommen, ist besonders wertvoll. Ich habe mein Grundwissen zum Betriebsverfassungsgesetz erweitern und auffrischen können."

Ralf Fohrmann, Walki GmbH

Nützliche oder erforderliche Schulung?

Anerkannte Schulungsansprüche für alle Betriebsratsmitglieder in der ersten Amtsperiode sind jeweils zweiwöchige Grundlagenseminare zum Betriebsverfassungsgesetz und zum Arbeitsrecht. Daneben kann es erforderliche Spezialschulungen geben, wobei abzugrenzen ist zu „bloßen" nützlichen Schulungen. In dem Zusammenhang ist es schon mehrmals vor den Arbeitsgerichten zu Streitigkeiten darüber gekommen, ob Schulungen zum Thema „Mobbing", also dem systematischen Schikanieren von Arbeitnehmern, erforderlich sind. Die Erforderlichkeit der Teilnahme an einem solchen Seminar muss in einem ersten Schritt der Betriebsrat anhand konkreter Anhaltspunkte im Betrieb darlegen. In dem Zusammenhang wies Dr. Müller darauf hin, dass in der Vergangenheit Schadensersatzklagen wegen Mobbings selten Erfolg gehabt hätten, weil klägerseits regelmäßig nicht ausreichend Tatsachen für ein systematisches Schikanieren vorgetragen worden seien. Ein weiteres – nachgefragtes - Problem aus der Praxis: Betriebsräte reisen tags zuvor zu einer Schulung an und möchten diese Zeit als Arbeitszeit gutgeschrieben haben. „Wenn die Anreise während der regulären Arbeitszeit erfolgt, ist das zutreffend. Wenn das Betriebsratsmitglied aber an einem arbeitsfreien Tag anreist, hat es keinen Anspruch auf Vergütung", so Dr. Franz Müller. Generell gilt: Es darf weder eine Bevorzugung noch eine Benachteiligung von Betriebsräten geben.

Auf Nachfrage ordnete Dr. Franz Müller auch Streitigkeiten zur Vergütungshöhe von Beratern des Betriebsrates ein. Insoweit können die Kosten bei Verhandlungen über Betriebsänderungen schnell anwachsen. Bei Unternehmen mit bis zu 300 Beschäftigten bedarf es der vorherigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber; in Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten kann der Betriebsrat von sich aus eine externe Beratung in Anspruch nehmen (§ 111 Satz 2 BetrVG). „Der Arbeitgeber muss nicht jede Honorarvereinbarung akzeptieren. Bei einem Streit haben die Arbeitsgerichte zu entscheiden, welche Vergütung als erforderlich anzusehen ist", sagte Dr. Müller

„Als Geschäftsführer ist es wichtig für mich, die Arbeit unseres Betriebsrates zu verfolgen und auch einordnen zu können. Diese Veranstaltung hilft mir, die Pflichten, Rechte und Ansprüche des Betriebsrates im Kontext des Betriebsverfassungsgesetzes und der laufenden Rechtsprechung des BAG korrekt zu bewerten. Deshalb nehme ich heute viel mit für die tägliche Arbeit im Unternehmen."

Dr. Brodde, VULKAN LOKRING Rohrverbindungen

"Bei einer sich ständig verändernden Rechtslage ist es spannend zu hören, wenn ein Richter vom Landesarbeitsgericht aus dem Nähkästchen plaudert und neue Entscheidungen einordnet. Im Dialog nachzufragen ‚Wie würden Sie entscheiden…?' war sehr interessant und hilft auch konkret. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist unverzichtbar, dennoch befindet man sich häufig bei den Entscheidungen in einem Spannungsfeld. Da ist das Wissen von heute sehr wertvoll."

Harald Kinnisch, INEOS Solvents Germany GmbH

Impressum: Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen, Königsallee 67, 44789 Bochum, Verantwortlich für den Inhalt: Dipl.-Soz.-Wiss. Alexander Füten, Fon: 0234 | 5 88 77-79, Fax: 0234 | 5 88 77-70, Mail: info@agv-bochum.de, Internet: www.agv-bochum.de