

Arbeitnehmerbeschwerde und Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz, das die Rechte des Betriebsrats regelt, beinhaltet auch Rechte einzelner Arbeitnehmer. Sie haben zum Beispiel ein Beschwerderecht gemäß §§ 84 und 85 BetrVG.

Zitat:

„Jeder Arbeitnehmer hat gemäß § 84 BetrVG das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich etwa vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt bzw. ungerecht behandelt oder sich in anderer Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beanstandung zu bescheiden und, soweit er diese für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen. Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.“

Nach § 85 BetrVG „hat der Betriebsrat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken. Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt nicht, wenn ein Rechtsanspruch Gegenstand der Beschwerde ist. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten.“

Das Beschwerdeverfahren hat in der betrieblichen Praxis bislang weitgehend ein Schattendasein geführt. Dies scheint sich zu ändern, da sich die Arbeitsgerichte zunehmend mit diesen Verfahren befassen müssen.

Für eine Beschwerde reicht es aus, wenn sich der Arbeitnehmer beeinträchtigt fühlt. Es wird also auf die subjektive Gefühlslage abgestellt. Ausgeschlossen ist allerdings eine „Stellvertreterbeschwerde“. Es muss sich jeweils um die eigene Position handeln. Man kann sich nicht stellvertretend für einen Kollegen beschweren.

Gegenstand der Beschwerde

Der Beschwerdegegenstand kann vielfältig sein, wie zum Beispiel Arbeits- und Gesundheitsschutz in Form von Lärm, Klima, Hygiene, Arbeitsorganisation, Nichtraucher-/Raucher-Schutz, Fortbil-

dung, Mobbing/Bossing, sexuelle Belästigung etc. Die Beschwerde kann sich auch auf abgeschlossene Vorgänge beziehen. In diesem Fall kann nämlich dem Mitarbeiter mitgeteilt werden, dass er sich zu Recht beschwert fühlt und man darauf hinwirken wird, dass eine Wiederholung ausgeschlossen ist.

Zuständige Stelle für eine Beschwerde ist zunächst der unmittelbare bzw. der nächst höhere Vorgesetzte, wenn sich die Beanstandung gegen den Vorgesetzten richtet.

Weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber müssen die Beschwerde bzw. die Antwort darauf schriftlich darlegen.

Die Beschwerde hat im Regelfall keine aufschiebende Wirkung gegenüber Maßnahmen oder Anordnungen des Arbeitgebers.

Der Arbeitnehmer kann frei wählen, ob er seine Beschwerde an den Arbeitgeber oder an den Betriebsrat richtet. Er kann auch beide Beschwerden parallel betreiben.

Meistens werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unterschiedliche Meinungen hinsichtlich eines Vorgangs bestehen. Bei diesen Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde ist der Betriebsrat berechtigt, die Einigungsstelle anzurufen. Formal ist zwar der Betriebsrat an die Zustimmung des Arbeitnehmers zum Einigungsstellenverfahren nicht gebunden, praktisch allerdings schon: Das Einigungsstellenverfahren „platzt“ allerdings, wenn der Arbeitnehmer seine Beschwerde zurückzieht (zum Thema Einigungsstelle siehe BR-Info 3/07: www.djv.de).

Nicht einigungsstellenfähig ist der Streit über die Sinnhaftigkeit der geplanten Abhilfe. Die Art und Weise der Abhilfe obliegt nämlich der Entscheidung des Arbeitgebers. Der Spruch der Einigungsstelle betrifft also nur die Frage, ob die Beschwerde berechtigt ist. Das Einigungsstellenverfahren im Rahmen des Beschwerdeverfahrens kann vom Betriebsrat erzwungen werden. Es handelt sich nicht um ein so genanntes freiwilliges Einigungsstellenverfahren, bei dem sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat die Entscheidung durch die Einigungsstelle befürworten müssen.

Achtung:

Die Einigungsstelle ist nicht für alle Beschwerden zuständig. Ist nämlich ein Rechtsanspruch Gegenstand der Beschwerde, so ist die Einigungsstelle nicht zuständig. Die Zuständigkeit könnte in einem solchen Fall nur freiwillig zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Ein erzwingbares Einigungsstellenverfahren ist daher nur bei den so genannten Regelungsstreitigkeiten möglich. Der Ausschluss von Rechtsstreitigkeiten als Beschwerdegegenstand hat verfassungsrechtliche Gründe. Rechtliche Auseinandersetzungen werden nach dem Grundgesetz von den Gerichten geklärt und nicht von anderen Stellen. Der Begriff „Rechtsanspruch“ ist dabei umfassend zu sehen.

Die Beschwerde, der Arbeitnehmer fühle sich durch eine vom Arbeitgeber erteilte Abmahnung in seiner Meinungsfreiheit beeinträchtigt, ist eine Rechtsstreitigkeit und kann nicht von der Einigungsstelle entschieden werden; denn es geht um die Rechtsfrage, ob die Abmahnung zu Recht erteilt wurde.

Als offensichtlich unzuständig wurde die Einigungsstelle auch für eine geforderte Entschuldigung unter Kollegen angesehen. Dem Arbeitgeber sei es nicht möglich, eine derartige Entschuldigung durchzusetzen.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden durch das Beschwerdeverfahren nicht erweitert; das heißt, die Inanspruchnahme der Einigungsstelle ist nicht möglich, wenn der Betriebsrat im konkreten Fall kein Mitbestimmungsrecht hat.


Arbeitsgerichte

Bestreitet der Arbeitgeber die Zuständigkeit der Einigungsstelle, so kann der Betriebsrat das Arbeitsgericht anrufen. Das Arbeitsgericht muss dann entscheiden, ob die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Ist dies nach Ansicht des Gerichts nicht der Fall, bestimmt das Arbeitsgericht auf Antrag auch über die Besetzung der Einigungsstelle, sofern dies ein weiterer Streitpunkt sein sollte. Ist die Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig, so wird das Arbeitsgericht die Einigungsstelle einsetzen. Die Kosten sowohl des arbeitsgerichtlichen Verfahrens als auch des Einigungsstellenverfahrens gehen – wie alle Kosten des Betriebsrats – zu Lasten des Arbeitgebers (§ 40BetrVG).

Freiwillige Betriebsvereinbarung

Arbeitgeber und Betriebsrat können auch eine Verfahrensordnung für das Beschwerdeverfahren vereinbaren. Erzwingen kann eine derartige Vereinbarung keine der beteiligten Seiten. In einer solchen Verfahrensordnung könnte unter anderem festgelegt werden, wer die zuständige Stelle im Betrieb sein soll, ob die Antworten des Arbeitgebers schriftlich erfolgen müssen oder ob die parallele Beschwerde gegenüber Betriebsrat und Arbeitgeber ausgeschlossen sein soll.

Redaktion: Gerda Theile

 0228/2 01 72-11