

Welche Rechtsmittel hat der Betriebsrat?

Neben dem Einigungsstellenverfahren (vgl. BR-Info 3/07) kennt das Betriebsverfassungsrecht noch eine Reihe weiterer Verfahren, die dazu dienen sollen, dem Betriebsrat zu seinem Recht zu verhelfen: Lässt sich die Frage, wann die Einigungsstelle zuständig ist, noch relativ leicht beantworten (nämlich nur dann, wenn es bei der jeweiligen Norm des Betriebsverfassungsgesetzes ausdrücklich bestimmt ist), so sind die übrigen Instrumente ein wenig versteckter zu finden oder beruhen gar, wie die Einstweilige Verfügung zur Sicherung der Mitbestimmungsrechte, auf der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes.

Personelle Einzelmaßnahmen

Verletzt der Arbeitgeber die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen, so finden sich die „Sicherungsrechte“ in § 101 bzw. § 102 BetrVG. Wird der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung gar nicht oder nicht ordnungsgemäß beteiligt, so ist die gleichwohl ausgesprochene Kündigung unwirksam (§ 102 BetrVG). Die Verletzung der Rechte des Kollektivorgans Betriebsrat hat also Auswirkungen auf das individuelle Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Werden die Rechte des Betriebsrates bei Einstellung, Eingruppierung und Versetzung nicht beachtet, so kann der Betriebsrat über das Arbeitsgericht dem Arbeitgeber aufgeben, diese personelle Einzelmaßnahme aufzuheben. Kommt der Arbeitgeber einer rechtskräftigen Entscheidung nicht nach, so kann das Arbeitsgericht für jeden Tag der Zuwiderhandlung ein Zwangsgeld festsetzen. Das Zwangsgeld beträgt maximal für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Geht es um die Einstellung oder Versetzung eines Redakteurs oder Volontärs, kann der Betriebsrat aufgrund der Tendenzschutzregelung in § 118 BetrVG zwar nicht seine Zustimmung zu dieser personellen Maßnahme gemäß § 99 BetrVG verweigern, gleichwohl hat er in gewissen Fällen die Sanktionsmöglichkeit des § 101 BetrVG - nämlich immer dann, wenn der Betriebsrat über Einstellung und Versetzung nicht einmal informiert wurde. Geht es dagegen um die Eingruppierung eines Redakteurs, so findet die Tendenzschutzregelung keine Anwendung; d. h. der Betriebsrat hat die Zustimmungsverweigerungsgründe aus § 99 BetrVG und kann das Zwangsgeld gemäß § 101 BetrVG beantragen, wenn der Arbeitgeber den Widerspruch des Betriebsrates schlichtweg nicht beachtet. Will der Arbeitgeber den Widerspruch des Betriebsrates in derartigen Fällen wieder aus der Welt haben, so muss er seinerseits das Arbeitsgericht gemäß § 100 BetrVG bemühen.

Einstweilige Verfügung

Wenn durch eine geplante Maßnahme des Arbeitgebers Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates beeinträchtigt werden, kann der Betriebsrat im Wege der Einstweiligen Verfügung dem Arbeitgeber aufgeben lassen, diese Maßnahme zu unterlassen. Unterlassungsansprüche sind selbständige, einklagbare Nebenleistungsansprüche zur Sicherung der Mitbestimmungsrechte (1 ABR 24/93 in DJV-Datenbank Juri-Nr. 9688).

Die Mitbestimmungsrechte (Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten 10.000 Euro) des § 87 BetrVG werden also durch einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrates, den dieser auch im Wege einer Einstweiligen Verfügung beantragen kann, gesichert. Die Einstweilige Verfügung kann mit einem Ordnungsgeld verbunden werden. Das Arbeitsgericht Wiesbaden drohte einem Zeitungsverlag ein Ordnungsgeld in Höhe von 10.000 Euro für jeden Fall der Zuwiderhandlung an. Es ging um die Schulung der so genannten Trainer, die ihrerseits später die Endanwender eines Redaktionssystems schulen sollten. Eine Betriebsvereinbarung zur Einführung des Redaktions- und Anzeigensystems der Firma Linotype-Hell war zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat noch nicht zustande gekommen. Das Gericht stellte fest, der Betriebsrat habe auch hier einen Unterlassungsanspruch, denn die Programme seien geeignet, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu kontrollieren. Die Einführung dieser Programme beginne nicht nur dann, wenn jeder Einzelne damit arbeiten müsse, sondern bereits mit den ersten Bildungsmaßnahmen (7 BVGa 3/95 in DJV-Datenbank Juri-Nr. 10163).

Nach den allgemeinen Regeln des Prozessrechts wird eine Einstweilige Verfügung nur dann dem Antragsteller zugesprochen, wenn er neben dem zu sichernden Anspruch auch Anspruch auf eine vorläufige Regelung hat. Dieser Anspruch auf die vorläufige Regelung kann durch Zeitablauf verloren gehen - allerdings nur dann, wenn der Betriebsrat untätig geblieben ist - mit anderen Worten: Wer monatelang einen Zustand untätig duldet, kann nicht mehr glaubhaft machen, weshalb zu einem bestimmten Zeitpunkt das Gericht eine Einstweilige Verfügung aussprechen soll. Dieser so genannte Verfügungsgrund besteht nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Hamm auch dann noch, wenn nach der Erstinformation des Arbeitgebers sechs Monate vergangen sind - jedenfalls dann, wenn der Betriebsrat nicht untätig war oder in der Zwischenzeit vergeblich versucht hat, weitere Informationen zu erhalten. Im konkreten Fall wurde der Arbeitgeber per Einstweiliger Verfügung verpflichtet, die Verträge und Unterlagen aus Anlass des Outsourcings dem Betriebsrat zur Einsicht zur Verfügung zu stellen. Das Gericht war der Meinung, der Betriebsrat benötige diese Verträge, um beurteilen zu können, ob trotz der Ausgliederung ein einheitlicher Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes existiere und der Betriebsrat daher auch für die ausgegliederte Firma und deren Beschäftigten zuständig sei (13 TaBV 116/95 in DJV-Datenbank Juri-Nr. 9949; zu den Voraussetzungen des einheitlichen Betriebes vgl. DJV-Broschüre zum Thema Betriebsratswahl).

Muss ein Sozialplan verhandelt werden, so hat der Betriebsrat Anspruch auf die Sachkunde eines Rechtsanwalts. Dieser Anspruch auf das Tätigwerden eines Rechtsanwalts kann im Wege der Einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden, da sonst die Gefahr bestünde, dass der Arbeitgeber die geplante Betriebsänderung bereits umsetzt, ohne dass der Betriebsrat sich entsprechender Sachkunde bedienen könnte (LAG Hamm 13 TaBV 16/94 in DJV-Datenbank Juri-Nr. 9669).

Grobe Pflichtverletzungen des Arbeitgebers

§ 23 Abs. 3 BetrVG sanktioniert grobe Pflichtverstöße des Arbeitgebers: Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz dem Arbeitgeber via Arbeitsgericht aufgeben, eine Handlung zu unterlassen, zu dulden oder vorzunehmen.

Es handelt sich um keinen groben Pflichtverstoß, wenn der Arbeitgeber eine vertretbare Rechtsposition bei einer ungeklärten Rechtsfrage einnimmt. Verschulden des Arbeitgebers ist allerdings nicht erforderlich, so dass er sich nicht auf seine Unkenntnis berufen kann. Grobe Pflichtverstöße sind Anordnung von Überstunden oder Änderung von Dienstplänen ohne Zustimmung des Betriebsrates sowie das Öffnen der Post des Betriebsrates (vgl. die BAG-Entscheidungen in Fitting/Auffarth/ Kaiser § 23, Rn. 66, BetrVG).

Die Rechte aus § 23 BetrVG kann der Betriebsrat auch durch eine Einstweilige Verfügung sichern lassen. Im entschiedenen Fall ging es um die Entfernung einer Abmahnung, die der Arbeitgeber am Schwarzen Brett ausgehängt hatte. Der Betriebsrat sah nach Ansicht des Arbeitsgerichts Redenburg zu Recht darin ein Störung des Betriebsfriedens und einen groben Verstoß im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG (3 BVGa 1/89 L in DJV-Datenbank Juri-Nr. 9986).

Ziel des Verfahrens gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG war es sicherzustellen, dass der Arbeitgeber sich in der Zukunft betriebsverfassungsrechtlich korrekt verhält. Der Betriebsrat muss das grobe Fehlverhalten in der Vergangenheit dokumentieren können; eine Wiederholungsgefahr muss er dagegen nicht darlegen.

Das Verfahren gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG gliedert sich in das so genannte Erkenntnis- und Vollstreckungsverfahren: Im Erkenntnisverfahren beantragt der Betriebsrat z. B. dem Arbeitgeber aufzugeben, zukünftig neu zu besetzende Stellen vorher innerbetrieblich auszuschreiben. Kommt der Arbeitgeber dieser Entscheidung nicht nach, kann der Betriebsrat das Vollstreckungsverfahren betreiben und durch das Arbeitsgericht dem Arbeitgeber ein Zwangsgeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung auferlegen lassen. Antragsberechtigt ist auch im Vollstreckungsverfahren die im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Die Parteien des Erkenntnis- und Vollstreckungsverfahrens müssen nicht identisch sein. So kann z. B. die Gewerkschaft die Entscheidung veranlassen, mit der der Arbeitgeber zur Stellenausschreibung verpflichtet wird, und der Betriebsrat das Zwangsgeld festlegen lassen. Das Zwangsgeld beträgt maximal 10.000 Euro.

Werden die Informationsrechte des Betriebsrates verletzt, kann aus der Vielzahl der Fälle auf die grobe Pflichtverletzung geschlossen werden. Wichtig ist daher, dass der Betriebsrat in derartigen Fällen dokumentieren kann, wann und aus welchem Anlass er übergangen wurde und welche Anstrengungen er als Betriebsrat unternommen hat, um an diese Informationen zu gelangen.

Ordnungswidrigkeitenverfahren

Das Betriebsverfassungsgesetz kennt auch eine Bußgeldregelung in § 121 BetrVG. Sie wird nach den Ordnungswidrigkeitengesetzen der jeweiligen Länder abgewickelt. Bestimmte Verstöße des Arbeitgebers, die in § 121 BetrVG aufgelistet sind, stellen eine Ordnungswidrigkeit dar: Es handelt sich um die Auskunftspflichten im Sinne des § 90 BetrVG (Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Umgebung), § 92 BetrVG (Personalplanung), § 99 BetrVG (Einstellung, Eingruppierung, Versetzung).

Eine Ordnungswidrigkeit setzt nach dem Ordnungswidrigkeitengesetz ein vorsätzliches Handeln voraus. Ein Vorsatz liegt allerdings bereits dann vor, wenn der Irrtum des Arbeitgebers über seine Aufklärungspflichten vorwerfbar ist. Auch eine unvollständige Information gibt dem Betriebsrat das Recht, das Ordnungswidrigkeitenverfahren zu betreiben.

Die Bußgeldanzeige muss bei der zuständigen Verwaltungsbehörde erstattet werden. Die Anzeige kann von jedermann gestellt werden; empfehlenswert ist, dass sie von Gewerkschaft oder Betriebsrat erstattet wird. Die Anzeige kann auch bei der Polizei als an sich unzuständige Behörde erstattet werden. Die Polizei hat die Verpflichtung, die Anzeige an die zuständige Behörde weiterzuleiten.

Die Zuständigkeit ist in den jeweiligen Bundesländern unterschiedlich geregelt: In Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Schleswig-Holstein und Thüringen sind die Senatoren für Arbeit bzw. die Arbeits- und Sozialministerien zuständig. In Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz sind die Regierungspräsidenten bzw. Präsidenten der Bezirksregierung zuständig, in Bayern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen die Kreisverwaltungen bzw. die Stadtverwaltungen.

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 10.000 Euro geahndet werden. Üblich sind allerdings eher Beträge, die aus der Portokasse der jeweiligen Firmen bezahlt werden können. Eine Auswertung der Ordnungswidrigkeitenverfahren, die im Regierungsbezirk Karlsruhe innerhalb eines bestimmten Zeitraums von Betriebsräten veranlasst wurden, zeigt, dass Ordnungswidrigkeitenverfahren ein hochwirksames Mittel sind, um den Arbeitgeber zur besseren Einhaltung des Betriebsverfassungsgesetzes zu zwingen. Dies gilt jedoch nur dann, wenn der Betriebsrat konfliktfähig ist. Ein schwacher Betriebsrat gefährdet sich eher durch ein Ordnungswidrigkeitenverfahren.

Redaktion: Gerda Theile