

14. September 2004

Wichtige neue Urteile für Betriebsräte

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, Betriebsvereinbarungen umzusetzen.

Im Streitfall hatte der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eines Automobilunternehmens eine Arbeitszeitregelung, insbesondere zur Gleitzeitarbeit, vereinbart. In der Folgezeit wurden Überstunden außerhalb dieses Gleitzeitrahmens geleistet. Der Arbeitgeber meinte, das Ganze ginge ihn nichts an, da er diese Überstunden außerhalb des Gleitzeitrahmens weder angeordnet noch bezahlt habe. Das Bundesarbeitsgericht (1 ABR 30/02 vom 29. April 2004) verpflichtet dagegen den Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um weitere Überschreitungen des Gleitzeitrahmens zu verhindern (zum Thema Arbeitszeit/Betriebsrat und Redakteure: vgl. DJV-BR-Info 3/2004 www.djv.de → Button *Archiv*).

Europäischer Betriebsrat

Der Arbeitgeber ist auf Grund des Gesetzes über Europäische Betriebsräte verpflichtet, dem Betriebsrat alle Auskünfte zu erteilen, welche dieser benötigt, um zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates vorliegen. Dazu zählen die Informationen, die notwendig sind, um beurteilen zu können, ob es ein herrschendes Unternehmen gibt und welche Unternehmen davon abhängig sind. Auch eine natürliche Person kann ein herrschendes Unternehmen sein. Im Streitfall ging es um die Firma Bofrost, eine GmbH & Co. KG. Der Betriebsrat verlangte Auskunft über die nationalen und internationalen Beteiligungen des Firmengründers. Das Gericht stellte fest, dass auf Grund der Kapitalbeteiligung und des vom Firmengründer dominierten Gesellschaftsbeirates der Firmengründer die Arbeitgeberin beherrsche. Die Firma wurde verurteilt anzugeben, ob und welche Unternehmen in anderen europäischen Ländern vom Firmengründer abhängig sind, sowie direkte und indirekte Beteiligungen bekannt zu geben (BAG 1 ABR 61/01 vom 30. März 2004).

Ebenso wurde das Unternehmen Kühne & Nagel verurteilt, dem Gesamtbetriebsrat die Auskünfte für die Bildung eines Europäischen Betriebsrates zu erteilen. Das Unternehmen hatte unter Hinweis, es besitze selbst die erforderlichen Kenntnisse nicht und die zentrale Leitung in der Schweiz sowie die übrigen Firmen in der EU weigerten sich, der deutschen Gesellschaftergruppe die erforderlichen Auskünfte zu erteilen, versucht, „sich aus der Affäre zu ziehen“. Das Bundesarbeitsgericht beschied, das deutsche Unternehmen müsse notfalls die Unternehmen der Gruppe in den jeweiligen Mitgliedsstaaten der EU vor den dortigen Gerichten verklagen, um die nötigen Informationen zu erhalten (BAG 1 ABR 32/99 vom 29. Juni 2004).

Videüberwachung am Arbeitsplatz

Das Bundesarbeitsgericht hob den Spruch einer Einigungsstelle auf. Diese hatte erlaubt, dass ein Briefverteilzentrum per Videoanlage überwacht wird, und zwar bis zu 50 Stunden pro Woche. Die beschäftigten Arbeitnehmer konnten nicht erkennen, wann die Anlage in Betrieb ist. Der Spruch der Einigungsstelle sah ebenfalls vor, dass die Aufzeichnungen spätestens nach acht Wochen gelöscht sein mussten. Das Bundesarbeitsgericht meinte, die Videüberwachung greife derart erheblich in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer ein, dass eine sehr sorgfältige Abwägung zwischen den Belangen der Mitarbeiter und denen des Arbeitgebers stattfinden müsse. Eine dauerhafte, vom Verdacht unabhängige Videüberwachung der Belegschaft sei unverhältnismäßig. Der Arbeitgeber hatte die Videüberwachung begehrt, da Briefe verschwunden waren. Der Arbeitgeber hatte jedoch versäumt, festzustellen, ob und in welchem Umfang diese Briefe im Briefverteilzentrum selbst oder auf dem Weg zum Zentrum bzw. auf dem Weg vom Zentrum zum Empfänger abhanden kamen (BAG 1 ABR 21/03 vom 29. Juni 2004).

Insourcing

Das Bundesarbeitsgericht stellte einen Betriebsübergang bei einem so genannten Insourcing fest. Es ging um ein Gefahrstofflager eines Automobilunternehmens. Das Automobilunternehmen hatte bis 1998 dieses Gefahrstofflager selbst betrieben. Auf Grund einer Ausschreibung ging der Auftrag an ein Speditionsunternehmen; der Kläger war von diesem Speditionsunternehmen als Kraftfahrer eingestellt worden und transportierte die Gefahrstoffe vom Lager zum Automobilwerk. Nachdem der Vertrag

zwischen Automobilfirma und Spedition beendet worden war, mietete die Automobilfirma das Lager samt Regalen an. Personal wollte sie allerdings nicht übernehmen. Das Gericht sah darin einen Betriebsübergang, da Produktionsmittel übernommen worden seien. Die Automobilfirma hatte die Produktionsmittelübernahme unter anderem deswegen in Frage gestellt, da sie ein anderes EDV-System hatte, als es der Spediteur zur Kommissionierung der Waren verwandte. Die Autofirma wurde verpflichtet, den Kläger als ihren Fahrer weiterzubeschäftigen (BAG 8 AZR 350/03 vom 22. Juli 2004).

Gesundheitsschutz/Gefährdungsanalyse


Die Bildschirmarbeitsrichtlinie verpflichtet den Arbeitgeber, eine so genannte Gefährdungsanalyse durchzuführen, mit der psychische und körperliche Belastungen auf Grund der Arbeitsorganisation und der Softwareergonomie beurteilt werden sollen. Der Betriebsrat hat insoweit ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Das Bundesarbeitsgericht hob den Spruch einer Einigungsstelle in einer derartigen Angelegenheit auf, da dem Arbeitgeber durch die Einigungsstelle zu viele Kompetenzen zugewiesen worden waren. Es könne nicht dem Arbeitgeber überlassen bleiben, das Konzept für eine derartige Gefährdungsanalyse zu erstellen. Der Betriebsrat war durch die Einigungsstelle auf ein Beratungsrecht beschränkt worden. Das Bundesarbeitsgericht kritisierte, der Spruch der Einigungsstelle enthalte nur allgemeine Vorgaben an die Arbeitgeberin zu den Themen der Unterweisung, den möglichen Gegenständen und Methoden der Gefährdungsbeurteilung. Die Anwendung auf die einzelnen, unterschiedlichen Arbeitsplätze im Betrieb sei dagegen ausschließlich dem Arbeitgeber überlassen worden (BAG 1 ABR 4/03 vom 8. Juni 2004).

Kündigungsschutz Ersatzmitglied/Betriebsrat

Die Kündigung eines Redakteurs aus Sachsen wurde vom Bundesarbeitsgericht für unwirksam erklärt, da er zum Zeitpunkt der Kündigung noch den Sonderkündigungsschutz als zeitweilig nachgerücktes Betriebsratsmitglied genoss. Dem Kläger wurde im Dezember zum Ende des folgenden Quartals gekündigt. Er machte geltend, dass er im Frühjahr als Betriebsrat amtiert habe, denn er habe an einer Betriebsratssitzung rund anderthalb Stunden teilgenommen. Das Gericht bestätigte, dass der Redakteur durch seine Tätigkeit als zeitweiliger Betriebsrat einen Sonderkündigungsschutz gemäß § 15 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz

(KSchG) genieße. Betriebsratsmitglieder können innerhalb eines Jahres nach Ablauf ihrer Amtszeit nicht gekündigt werden. Bei Ersatzmitgliedern, die zeitweilig als Betriebsräte fungieren, beginnt dieser ein Jahr nachwirkender Kündigungsschutz mit jedem „Einsatzfall“ neu. Auch dann, wenn objektiv kein Fall der Verhinderung eines Betriebsratsmitgliedes vorlag, das Ersatzmitglied jedoch an einer Betriebsratssitzung teilgenommen hat und keine Anhaltspunkte dafür hatte, dass in Wahrheit ein Vertretungsfall nicht vorlag, besteht der Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber hatte den Vertretungsfall bestritten, da der Kläger nur das vierte Ersatzmitglied des Betriebsrates war. Konkrete Anhaltspunkte, dass der Vertretungsfall konstruiert worden war, hatte aber auch der Arbeitgeber nicht vorgetragen (BAG 2 AZR 163/03 vom 12. Februar 2004).

Redaktion: Gerda Theile

 0228/2 01 72-11