

Arbeitsteilung zwischen Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsräten?

von Prof. Dr. *Wolfgang Däubler*, Bremen

I. Ein Fall aus der Praxis

Die DB Fernverkehr AG beschäftigt ca. 15.700 Mitarbeiter.¹ Diese sind insgesamt 17 „Wahlbetrieben“ zugeordnet, die durch Tarifvertrag eingerichtet wurden. Im Unternehmen existiert ein Gesamtbetriebsrat (GBR).

Die vom Arbeitgeber betriebenen Züge verkehren bundesweit. An zentraler Stelle werden mit dem EDV-System „Carmen“ Schichtpläne erstellt, die vorsehen, auf welchen Zügen zu welchen Zeiten Mitarbeiter, etwa als Lokführer oder als Zugbegleiter, eingesetzt werden. Auch die Orte, wo die für den einzelnen Zug vorgesehene Schicht ihre Arbeit antritt und wo sie sie beendet, sind bereits festgelegt. Diese Pläne werden nun an die einzelnen Einsatzorte weitergeleitet, wo entschieden wird, welche konkreten Menschen in welcher Schicht tätig werden.

Über die Anwendung des EDV-Systems „Carmen“ besteht eine Gesamtbetriebsvereinbarung, in dessen § 8 die Mitbestimmung der Betriebsräte geregelt ist. Danach haben die „Wahlbetriebsräte“ über den konkreten Einsatz der einzelnen Mitarbeiter mitzubestimmen. Verweigern sie ihre Zustimmung, so ist umgehend eine Einigungsstelle einzuschalten. Dabei werden die Beisitzer auf Arbeitnehmerseite durch den GBR bestimmt. Dagegen wandten sich einzelne Wahlbetriebsräte mit dem Argument, mit dem ihnen zustehenden Mitbestimmungsrecht sei es nicht vereinbar, wenn nicht sie, sondern der Gesamtbetriebsrat die Beisitzer bestimme.

Das ArbG Frankfurt² wies ihre Anträge mit dem Argument zurück, das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG stehe dem GBR zu: Die Fernverkehrszüge würden durch die Gebiete verschiedener Wahlbetriebe fahren, Änderungen des Schichtplans in einem

¹ Angabe nach Geschäftsbericht 2015 der DB Fernverkehr AG, https://www1.deutschebahn.com/file/ecm2-db-de/1488952/W-p3JFF8BybY2GInkFflgJPH9G8/11201330/data/2015_gb_dbfv.pdf (30. 12. 2016)

² 19 BV 706/14

Wahlbetrieb hätten zwangsläufig Auswirkungen auf die Schichtpläne anderer Betriebe. Es bestehe eine enge arbeitsorganisatorische Verknüpfung, die eine einheitliche Regelung zwingend erforderlich mache. Die örtlichen Betriebsräte seien nur einbezogen, weil sie besser mit den örtlichen Gegebenheiten vertraut seien. Da die grundsätzliche Zuständigkeit des GBR jedoch außer Zweifel stehe, sei die Besetzung der Einigungsstelle nicht zu beanstanden. Der dagegen gerichteten Beschwerde gab das HessLAG statt.³ Zutreffend sei das ArbG Frankfurt/Main davon ausgegangen, dass das Mitbestimmungsrecht dem GBR zustehe. Dennoch seien die Regelungen über die Einigungsstelle unwirksam: Soweit der Gesamtbetriebsrat originär zuständig sei, habe er „diese Angelegenheit insgesamt“ mit dem Arbeitgeber zu regeln. Auch wenn es bei betriebsübergreifenden Angelegenheiten häufig Detailfragen gebe, die für mehrere Betriebe unterschiedlich geregelt werden könnten, komme eine Aufspaltung nach Regelungsinhalten nicht in Betracht. Eine andere Lösung wäre mit den Erfordernissen der „Rechtssicherheit und Rechtsklarheit“ nicht vereinbar. Eine Differenzierung sei nur dann gerechtfertigt und geboten, wenn es sich wie bei Interessenausgleich und Sozialplan um unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände handle; dies sei hier nicht der Fall. Eine gestufte Mitbestimmung, wie sie die Gesamtbetriebsvereinbarung vorsehe, sei nicht möglich. Die fehlende Mitbestimmung der Einzelbetriebsräte führe zur Unwirksamkeit der Regelungen über die Einigungsstelle. Nur dies war beantragt worden, so dass kein Anlass bestand, auch die Regelung über das zugrunde liegende Mitbestimmungsrecht der Wahlbetriebsräte für unwirksam zu erklären.

II. Übereinstimmung mit der BAG-Rechtsprechung als ausreichende Begründung?

Das LAG Hessen hat sich voll in den Bahnen der BAG – Rechtsprechung bewegt. Danach besteht in der Tat eine „Zuständigkeitstrennung“ der Art, dass der GBR dann, wenn er einmal zuständig ist, auch solche Fragen mitbestimmen kann und muss, bei denen eine betriebspezifische Lösung möglich wäre.⁴ Die Einzelbetriebsräte bleiben außen vor. Davon kann auch einvernehmlich nicht abgewichen werden; eine Delegation einzelner Befugnisse auf die untere Ebene ist nicht möglich.⁵ Weshalb dies so sein soll, wird nicht näher begründet, da „Rechtssicherheit und Rechtsklarheit“ in keiner Weise leiden müssen, wenn bestimmte Fragen durch Gesamtbetriebsvereinbarung den Einzelbetriebsräten zugewiesen werden.

³ HessLAG Beschl. v. 18.7.2016 – 16 TaBV 1/16, bislang unveröffentlicht

⁴ BAG Beschl. v. 14.11.2006 – 1 ABR 4/06, DB 2007, 1141 = NZA 2007, 399, 402 Tz 35

⁵ BAG Beschl. v. 21.1.2003 – 3 ABR 26/02, DB 2003, 2131 = NZA 2003, 992 Ls.; BAG a.a.O. (Fn.4).

Der vorliegende Fall macht deutlich, dass eine schematische Anwendung der BAG-Rechtsprechung zu wenig praktikablen Ergebnissen führt, ja eine Aushöhlung der Mitbestimmung zur Folge haben kann. Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, und damit auch über den Schichtplan hat den Sinn, einen Ausgleich zwischen den betrieblichen Erfordernissen und der Gestaltung des Privatlebens der Beschäftigten herbeizuführen.⁶ Wer in welchem Zeitraum in welcher Schicht arbeitet, kann für die Betroffenen in vieler Hinsicht von großer Bedeutung sein: Die Einzelnen haben subjektive Präferenzen („nicht so früh, gerne in die Nacht hinein“), stehen aber auch unter Zwängen: Kinder oder pflegebedürftige Angehörige müssen versorgt werden, eine Person, die während der Arbeit „einspringt“, steht nicht zu beliebigen Zeiten zur Verfügung. Von daher ist die Zuordnung zu bestimmten Schichten ein Problem, das zahlreiche Beschäftigte unmittelbar angeht und das deshalb auch in der Praxis vieler (Einzel-) Betriebsräte eine große Rolle spielt.

Legt man nun die Position des BAG zugrunde, der das LAG Hessen ohne Zögern gefolgt ist, so muss sich der Gesamtbetriebsrat um Belange dieser Art von fast 16.000 Personen kümmern. Wie will er das bewerkstelligen? Die Frage hat im ganzen Verfahren so gut wie keine Rolle gespielt; die DB Fernverkehr hat sich als Arbeitgeberin ausweislich des Urteiltextes mit dem Hinweis begnügt, der GBR sei nicht gehindert, „sich im Rahmen seiner Entscheidungen an den Stellungnahmen der örtlichen Betriebsräte“ zu orientieren. Dies vermag schon deshalb nicht zu befriedigen, weil man auf eine solche „Orientierung“ jederzeit verzichten oder auch die Belange bestimmter Gruppen nicht ins Auge fassen kann, weil sie beispielsweise einer anderen Gewerkschaft angehören. Wie könnte ein Ausweg beschaffen sein, der trotz der BAG-Rechtsprechung das Einbringen individueller Bedürfnisse der Beschäftigten ermöglicht und so die Mitbestimmung real werden lässt? Im Folgenden sollen verschiedene Möglichkeiten skizziert werden, die auch in anderen Zusammenhängen von Bedeutung sein können: Insbesondere im Bereich der IT gibt es häufig den Fall, dass die „Grundsatzentscheidung“ vom GBR mitbestimmt wird, während zahlreiche Einzelfragen der betrieblichen Ebene überlassen bleiben.⁷

⁶ BAG Beschl. v. 19.6.2012 – 1 ABR19/11, NZA 2012, 1237, 1239 Tz. 22 = DB 2013, 1122

⁷ S. Fitting, BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 50 Rn. 28 a. E.

III. Die Zuständigkeit des GBR für „Angelegenheiten“

Nach § 50 Abs. 1 BetrVG erstreckt sich die Zuständigkeit des GBR auf die Behandlung von „Angelegenheiten“, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und die nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Verschiedene „Angelegenheiten“, für die einmal der GBR, einmal der Einzelbetriebsrat zuständig sein kann, liegen sicherlich dann vor, wenn es um zwei verschiedene Beteiligungsrechte geht, die in unterschiedlichen Vorschriften geregelt sind. Standardbeispiel hierfür sind trotz des häufig gegebenen inneren Zusammenhangs Interessenausgleich und Sozialplan. Aber kann nicht auch ein einzelnes Mitbestimmungsrecht mehrere „Angelegenheiten“ enthalten? § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG betrifft beispielsweise die „Einführung“ von technischen Einrichtungen, aber auch ihre „Anwendung“ einschließlich der Änderung. Warum sollen dies nicht zwei verschiedene „Angelegenheiten“ sein? Muss es von vorne herein völlig ausgeschlossen sein, dass die „Form“ einer Sozialeinrichtung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG durch den GBR mitbestimmt wird, während die Verwaltung der gewählten dezentralen Struktur wegen in der Hand der Einzelbetriebsräte liegt? Ohne jede Begründung setzt das BAG „Angelegenheiten“ mit „Mitbestimmungstatbeständen“ gleich, indem es zunächst den einen, dann den anderen Begriff verwendet.⁸

Dies ist im Grunde schon des Wortlauts wegen erstaunlich, da der Gesetzgeber ja auch von „Mitbestimmungsrechten“ oder (besser) von „Beteiligungsrechten“ hätte sprechen können. Auch sagt § 50 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ausdrücklich, dass der GBR den Einzelbetriebsräten nicht „übergeordnet“ sei. Dies steht einer extensiven Auslegung seiner Kompetenzen entgegen, wird doch der Einzelbetriebsrat völlig verdrängt, wo der GBR für zuständig erklärt wird, ist also noch weniger als „untergeordnet“. Abgrenzungsprobleme lassen sich nie ganz vermeiden, doch wären „Rechtssicherheit und Rechtsklarheit“ nicht beeinträchtigt, wenn man die „Angelegenheit“ nach dem Vorliegen einer separaten Arbeitgeberentscheidung bestimmen würde. Die „Grundsatzentscheidung“, dass eine neue Telefonanlage angeschafft wird, ist durchaus abgrenzbar von den „Anwendungsentscheidungen“, die beispielsweise in der Aktivierung oder Nichtaktivierung bestimmter Merkmale auf betrieblicher Ebene bestehen können.

⁸ BAG a.a.O. (Fn. 4)

Im konkreten Bahnfall ist dies besonders evident: Die Bestimmung der Schichten als solche („Jeden Tag muss ein ICE um 8:30 Uhr von Stuttgart nach Hannover fahren und mit x Personen als Lokführer und Zugbegleiter besetzt sein“) muss zentral erfolgen und fällt unzweifelhaft in die Zuständigkeit des GBR. Welche Personen konkret eingesetzt werden, wird in Stuttgart entschieden, wobei der Wahlbetriebsrat die Belange der Beschäftigten einbringen kann. In anderen Zusammenhängen ist auch das BAG innerhalb desselben Mitbestimmungstatbestands weniger rigide: Sind Kundenberater überregional tätig, so ist für die Lage ihrer Arbeitszeit der GBR zuständig, während die im gleichen Betrieb tätigen Berater mit rein lokalem Einsatzbereich weiter vom Einzelbetriebsrat betreut werden.⁹ Auch dabei mag es im Einzelfall Abgrenzungsprobleme geben, doch misst das BAG diesen ersichtlich keine Bedeutung zu. Gerade der vorliegende Fall sollte für das BAG Anlass sein, seine Position zu überdenken und seine extensive Auslegung der GBR-Kompetenzen aufzugeben.¹⁰

IV. Hilfslösung 1: Die ausnahmsweise zulässig Delegation

Auf eine Revision der Rechtsprechung zu hoffen, mag im Einzelfall aussichtsreich sein; eine sichere Prognose ist so gut wie nie möglich. Was kann man den Beteiligten empfehlen, bis ein solcher Schritt erfolgt? Das BAG hat einen kleinen Ausweg gelassen und eine Öffnungsklausel zugunsten einer freiwilligen Regelung auf örtlicher Ebene erwogen, die jedenfalls die Materien erfassen könne, die die Betriebsparteien auch dem Arbeitgeber zur Alleinentscheidung überlassen könnten.¹¹ In der Literatur ist dieser Vorschlag ausdrücklich begrüßt worden.¹²

Im Bereich der hier interessierenden Schichtarbeit könnte diese Aussage Bedeutung gewinnen. Nach der Rechtsprechung ist es möglich, in einer Betriebsvereinbarung dem Arbeitgeber die alleinige Entscheidungsbefugnis über die Zuordnung einzelner Beschäftigter zu einer Schicht zuzuweisen, sofern ihm dabei konkrete Auswahlkriterien an die Hand gegeben werden.¹³ Würde man ihn beispielsweise zur Mit-Berücksichtigung der Wünsche der

⁹ BAG Beschl. v. 19.6.2012 – 1 ABR 19/11, NZA 2012, 1237, 1239 Tz. 25 = DB 2013, 1122 Ls.

¹⁰ Kritisch zur BAG-Rechtsprechung insbes. auch DKKW-Trittin, 15. Aufl. 2016, § 50 Rn. 40 ff.

¹¹ BAG a.a.O. (Fn. 4): „Dabei konnte vorliegend dahinstehen, ob Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber befugt sind, eine mitbestimmte Angelegenheit zwar zu regeln, zugleich aber – zumindest in dem Umfang, in dem auch eine Übertragung der Entscheidung auf den Arbeitgeber zulässig wäre – im Wege einer Öffnungsklausel eine freiwillige Regelung durch Arbeitgeber und örtliche Betriebsräte zu ermöglichen.“

¹² Kreutz, in: GK-BetrVG, 10. Aufl. 2014, § 80 Rn. 45 a. E.

¹³ BAG Beschl. v. 9.7.2013 – 1 ABR 19/12, DB 2013, 2569 = NZA 2014, 99, 100 Tz. 17. Das BAG spricht von „abstrakten und verbindlichen Bestimmungen“.

Arbeitnehmer und insbesondere ihrer familiären Situation verpflichten, so wäre diese Voraussetzung vermutlich erfüllt. Mit diesem Inhalt könnte daher auch ein Mitbestimmungsverfahren zwischen örtlichem Betriebsrat und Arbeitgeber vorgesehen werden. Dieses würde allerdings bei einer definitiven Nicht-Einigung sein Ende finden. Es wäre dann Sache des GBR, die Angelegenheit wieder an sich zu ziehen und von seinem Mitbestimmungsrecht Gebrauch zu machen. Dies kommt der Regelung in der Gesamtbetriebsvereinbarung nahe, die für den Dissensfall eine Einigungsstelle vorsah, deren Arbeitnehmerbeisitzer vom GBR benannt wurden, die also die Mitbestimmung wieder auf die zentrale Ebene hob. Ob diese Regelung schlicht auf gesundem Menschenverstand beruhte oder ob sie das BAG beim Wort nehmen wollte, wird aus den Urteilsgründen nicht deutlich – vermutlich war das erstere der Fall, da sich das LAG Hessen¹⁴ sonst aller Erfahrung nach mit der vom BAG zugelassenen Öffnungsklausel auseinandergesetzt hätte.

V. Hilfslösung 2: „Dezentralisierung“ des GBR

Gibt es für den GBR Möglichkeiten, sich vor Ort um die Bedürfnisse der Beschäftigten zu kümmern und sie in seine Entscheidungen einfließen zu lassen?

Zu denken ist an die Bildung von Ausschüssen, die § 51 Abs. 1 Satz 1 durch seine Verweisung auf § 28 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch dem GBR gestattet. Ihnen können allerdings nach dem ebenfalls in Bezug genommenen § 28 Abs. 1 Satz 3 BetrVG Aufgaben zur selbständigen Erledigung nur übertragen werden, wenn zugleich ein Gesamtbetriebsausschuss besteht. Auch dann ist allerdings der Abschluss von (Gesamt-) Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen.¹⁵

Die Bildung von Ausschüssen ermöglicht eine Spezialisierung, erweitert jedoch nicht die verfügbaren Ressourcen. Ob der GBR in einen Ausschuss auch Betriebsratsmitglieder berufen kann, die ihm nicht angehören, und damit seine Ressourcen erweitern kann, ist in der Literatur kaum erörtert. Ersichtlich ist nur eine Stimme, die dies bejaht, allerdings auf Fälle beschränkt, in denen der Ausschuss keine Befugnis zur selbständigen Erledigung bestimmter Angelegenheiten hat.¹⁶ Dies ist konsequent, da andernfalls das spezifische Stimmengewicht, das für Beschlüsse des GBR besteht, ausgehebelt werden könnte. Der GBR hat deshalb keine

¹⁴ Oben Fn. 3

¹⁵ Dies folgt aus der Verweisung des § 51 Abs. 1 Satz 1 auf § 28 Abs. 1 Satz 3, der seinerseits auf § 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG verweist. Dort ist der Abschluss von Betriebsvereinbarungen ausdrücklich ausgenommen.

¹⁶ DKKW-Trittin, § 51 Rn. 38

realistische Möglichkeit, örtliche Betriebsratsmitglieder wie einen dort bestehenden „Arbeitszeitausschuss“ zu einem eigenen Ausschuss zu machen und ihm die Möglichkeit einzuräumen, einzelnen Schichtplänen die Zustimmung zu erteilen oder zu verweigern. Davon ganz abgesehen, würde sich eine solche Lösung leicht dem Vorwurf aussetzen, die vom Gesetz vorgegebene Arbeitsteilung zwischen GBR und Einzelbetriebsrat auf recht direkte Weise zu umgehen.

Seit der Reform von 2001 kann der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG vom Arbeitgeber verlangen, dass er ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung stellt, soweit dies für die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Zur „Sachkunde“ gehört es auch, Informationen vermitteln zu können, wie sich betriebliche Erfordernisse und die Zeitbedürfnisse von Belegschaftsangehörigen am besten in Einklang bringen lassen. „Sachkundig“, so wird zutreffend gesagt,¹⁷ „ist ein Arbeitnehmer, der über das Wissen verfügt, das dem Betriebsrat fehlt, um die jeweilige konkrete Aufgabe ordnungsgemäß zu erfüllen.“¹⁸ Die Frage ist lediglich, ob die Befugnis zur Heranziehung von Auskunftspersonen auch dem GBR zusteht. § 51 BetrVG verweist nicht direkt auf § 80 BetrVG, sondern nimmt explizit nur eine Reihe von Geschäftsführungsvorschriften in Bezug. In Abs. 5 enthält er allerdings eine Generalklausel, wonach die Rechte und Pflichten des Betriebsrats für den GBR entsprechend gelten, soweit nichts Abweichendes bestimmt ist. Damit sind jedenfalls die Befugnisse nach dem 4. Teil des Gesetzes (§§ 74 ff. BetrVG) erfasst, während die Fragen der Organisation und Geschäftsführung durch die Abs. 1 bis 4 (wohl) eine Sonderregelung erfahren haben.¹⁹ Mit Recht hat daher das BAG dem GBR das Recht eingeräumt, entsprechend § 80 Abs. 3 BetrVG einen Sachverständigen heranzuziehen.²⁰ Dasselbe muss für innerbetriebliche Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG gelten;²¹ die Nutzung ihres spezifischen Wissens kann gerade die (eher kostenträchtige) Heranziehung von Sachverständigen überflüssig machen.

Auskunftspersonen des GBR können auch Betriebsratsmitglieder aus Betrieben sein, wo Arbeitszeitfragen anstehen. Daneben kann es einzelne auf dem Gebiet der Schichtplanung

¹⁷ GK-Weber, § 80 Rn 120

¹⁸ Ähnlich BAG 20.1.2015 – 1 ABR 25/13, AP Nr. 80 zu § 80 BetrVG 1972 Tz. 17 = DB 2015, 1112 Ls.. In der Sache übereinstimmend DKKW-Buschmann, § 80 Rn. 142; Fitting § 80 Rn. 82; Richardi-Thüsing, BetrVG, 15. Aufl. 2016, § 80 Rn. 99

¹⁹ So Fitting § 51 Rn. 64; Richardi-Annuß § 51 Rn. 53

²⁰ BAG Beschl. v. 11.11.2009 – 7 AZR 26/08, DB 2010, 43 Tz. 26. Zustimmend im Ergebnis DKKW-Trittin § 51 Rn. 82; GK-Kreutz § 51 Rn. 80

²¹ Ebenso Fitting § 80 Rn. 81

erfahrene Personen geben, die mit Zustimmung des Betriebsrats Anlaufstelle für Wünsche und Beschwerden der Beschäftigten sind.

Der Weg über § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG erweitert die Ressourcen des GBR, ändert jedoch nichts daran, dass die Entscheidungszuständigkeit bei einem von den Betroffenen recht weit entfernten Gremium verbleibt. Soweit Harmonie herrscht, kann diese Tatsache völlig in den Hintergrund treten: Folgt der GBR praktisch immer den von „unten“ kommenden Vorschlägen, kommt dies einer Mitbestimmung auf örtlicher Ebene sehr nahe. Sind die Verhältnisse andere, bleibt es bei vermeidbaren Konflikten.

VI. Hilfslösung 3: Administrative Hilfe für den GBR

Einen weiteren „Ausweg“ zeigte schließlich das BAG auf. In einem vergleichbar großen Unternehmen²² hatte sich der GBR gegen einen Einigungsstellenspruch u. a. mit dem Argument gewehrt, er sei personell nicht in der Lage, die im Zusammenhang mit der Schichtarbeit zu beurteilenden Fragen zu bewältigen.²³ Das BAG stimmte dem im Ausgangspunkt zu; der Einigungsstellenspruch müsse in der Tat ein Verfahren vorsehen, das dem Betriebsrat die Wahrnehmung seines Schutzauftrages ermögliche.²⁴ Des Weiteren unterstellte das Gericht, dass auch dann, wenn man die Arbeitszeitfragen auf mehrere GBR-Mitglieder verteile, keine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung möglich sei; insbesondere könnten die in dem Spruch vorgesehenen Anträge auf Anerkennung einer Arbeitszeitpräferenz nicht in angemessener Zeit bearbeitet werden.²⁵ Dies mache die Regelung jedoch nicht unwirksam: Nach § 40 Abs. 2 BetrVG habe der GBR gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Überlassung von Büropersonal, „soweit dies zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist.“ Das erfasse auch solche Hilfspersonen, die der (Gesamt-)Betriebsrat für die Vorbereitung und Abwicklung von Entscheidungen über die Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte benötige. Dass er trotz solcher Unterstützung nicht zu Entscheidungen in angemessener Zeit in der Lage sei, habe er selbst nicht geltend gemacht.

Eine solche Regelung kann für den Arbeitgeber mit erheblichen Kosten verbunden sein. Auch macht es einen Unterschied, ob ein Arbeitnehmer sein Anliegen schriftlich in Form eines

²² Es ging um die Telekom Service GmbH mit ca. 16.500 Arbeitnehmern

²³ BAG (Fn. 9) NZA 2012, 1237, 1238 links unten

²⁴ BAG, a.a.O. Tz 26

²⁵ Hierzu und zum Folgenden BAG, a.a.O. Tz 27

Antrags geltend machen muss oder ob er es einem ihm persönlich bekannten Betriebsratsmitglied vortragen kann. In seiner ausgleichenden und befriedenden Wirkung beruht das deutsche System der Mitbestimmung gerade darauf, dass ein persönliches Vertrauensverhältnis zu den Interessenvertretern besteht. Hat der Einzelne ein Anliegen, so muss er sich darauf verlassen können, dass es ernst genommen wird und in die Position des Betriebsrats, zumindest in die einzelner Betriebsratsmitglieder eingeht. Daran fehlt es ersichtlich, wenn in einem Unternehmen mit über 15.000 Beschäftigten ein, zwei oder drei GBR-Mitglieder über schriftliche Anträge entscheiden und dabei von Hilfskräften unterstützt werden, die eine Vorprüfung vornehmen und so eine zeitnahe Entscheidung möglich machen sollen. Die vom BAG entwickelte Lösung stellt im Grunde einen Fremdkörper im System des BetrVG dar. Besser wäre es, die schematische Ausdehnung der Kompetenzen des GBR fallen zu lassen und seine Zuständigkeit auf „Angelegenheiten“ zu beschränken, die im Unternehmen effektiv einheitlich entschieden werden müssen.