

Modell der Personalkosten- senkung

arbeitsrechtliche Normengefüge aufgrund der differenzierten Unternehmenspolitik mit dem höherrangigen Ziel des schlanken Unternehmens („lean enterprise“) auf eine Belastungsprobe stellt, will sich die neue Idee der Personalkostensenkung durch Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung arbeitsrechtliche Vorschriften zu ihrer Verwirklichung gerade zunutze machen (vgl. z. B. Schüren, DB 1996, 625).

Letzteres Modell scheint ein wenig zu einfach, um glaubwürdig zu sein. Im Mittelpunkt der Personalkostensenkung steht der freiwillige Arbeitszeitabbau, der durch einen kooperativen Betriebsrat gefördert werden soll. Stellen werden zwar erhalten, neben der Kürzung des Arbeitszeitumfangs darf aber nicht die Lohneinbuße vergessen werden, die für die betroffenen Arbeitnehmer damit einhergeht. Ein größerer Freizeitanteil kann hier wohl den finanziellen Verlust nicht ausgleichen, zumal den Arbeitnehmern für zusätzlichen Konsum keine Mittel zur Verfügung stehen.

Sinn macht dieses Konzept also nur, wenn die dahinter stehende Absicht betrachtet wird. Die Kosten eines teuren Kündigungsschutz- und Einigungsstellenverfahrens bei üblichem Personalabbau im Wege der Kündigung eines Teils der Belegschaft, die der Unternehmer trägt, sollen beseitigt werden. Ein Gefügigmachen der Arbeitnehmer und des Betriebsrats zum Wohl des Unternehmers führt jedoch im Ergebnis nicht zur Zufriedenheit der Beschäftigten und damit letztlich auch nicht zu einer Stärkung des Unternehmens. Es erscheint zudem zweifelhaft, daß ein Arbeitnehmer Lohnkürzungen bis zu 20 % freiwillig akzeptieren wird. Die drohende Perspektive, im Falle des Scheiterns des Projektes alternativ doch mit einer Kündigung rechnen zu müssen, macht die Bestrebungen des Arbeitgebers für die Arbeitnehmer zu einer Form „freiwilligen Zwangs“.

Die Sozialverträglichkeit dieser Maßnahmen ist deshalb ebenso fragwürdig wie diejenige der erstgenannten systematischen Rationalisierungen, bei denen durch kostengünstige Auslagerung von Unternehmensteilen und die effektivere Nutzung von Arbeitsleistungen durch kurzfristige Beschäftigung ohne Sozialabsicherung hart erkämpfte arbeitsrechtliche Zusicherungen auf Irrwegen verloren gehen.

Gerade wegen der angedeuteten unüberschaubaren Vielfalt denkbarer und praktizierter Rationalisierungsmaßnahmen ist es in Zeiten des Sozialabbaus und der auf dem Rückzug befindlichen rechtlichen und sozialen Auffangmechanismen demzufolge von großer Bedeutung, auch in scheinbar positiven personellen Maßnahmen, wie der hier beabsichtigten Höhergruppierung von Arbeitnehmern durch Versetzung, mögliche soziale Nach-

teile für andere Beschäftigte zu erkennen und zu vermeiden.

Aufgabe des Betriebsrats als arbeitnehmerseitiger Interessenvertretung muß es sein, solche „sozialen Lücken“ zu bemerken und mit angemessenen Mitteln zu schließen. Werden dem Betriebsrat bei seiner Arbeit von seiten des Arbeitgebers durch wahrheitswidrige Argumentationen und von seiten der Gerichte durch vorschnelle Subsumtion lückenhaft ermittelter Sachverhalte unter die betriebsverfassungsrechtlichen Normen Steine in den Weg gelegt, kann ein interessengerechtes Engagement des Betriebsrats nicht mehr gewahrt werden.

Deshalb ist besonders anzuerkennen, daß das BAG in diesem Beschluß auf argumentativ nachvollziehbarem Weg den in den Vorinstanzen bereits verschlossenen Zugang zu Kündigungsschutz- und betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften wieder geöffnet hat. Daher konnte es dem BAG nicht um die abschließende Klärung gehen, welcher einzelne Arbeitnehmer tatsächlich im Rahmen der Sozialauswahl vorzuziehen ist. Diese Entscheidung war dem Gericht aufgrund fehlender Angaben gar nicht möglich. Vielmehr ist hervorzuheben, daß es dem BAG gelungen ist, die Denkstruktur der Untergeichte aufzubrechen und Kausalzusammenhänge dort aufzudecken, wo sie zu einer sachgerechten Beurteilung des Falles beitragen.

Die Entscheidung des BAG zeigt damit, daß sie nicht nur beachtenswert ist, weil sie unmittelbar der Gerechtigkeit im Einzelfall zum Durchbruch verhilft, sondern daß sie Aufmerksamkeit verdient, weil sie in Grundsatzfragen einen klaren Lösungsweg für die juristische Urteilsfindung aufzeigt.

Tanja Riepshoff,
Prof. Dr. Roderich Wahsner
Bremen

Aufgabe des Betriebsrats

Fragwürdige Sozialverträglichkeit

§§ 111, 112 BetrVG; §§ 935, 940 ZPO

Einstweilige Verfügung zur Sicherung der Verhandlungen über einen Interessen- ausgleich

1. Plant der Arbeitgeber eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG, so kann der Betriebsrat verlangen, daß Umsetzungsmaßnahmen unterbleiben, bis die Verhandlungen über den Interessenausgleich abgeschlossen sind. Die gegenteilige Auffassung einzelner Arbeitsgerichte ist durch die neueste Rechtsprechung des BAG zum Unterlassungsanspruch hinfällig geworden.

2. Ist ein Personalabbau geplant, der u. a. durch Versetzung von Arbeitnehmern auf frei werdende Stellen durchgeführt werden soll, so kann dem Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung jede Versetzung untersagt werden, es sei denn, zwischen ihr und der Betriebsänderung bestehe kein sachlicher Zusammenhang.

3. Ein Antrag, jede Fremdvergabe von bisher im Betrieb vorgenommenen Tätigkeiten zu unterlassen, ist wegen mangelnder Bestimmtheit unzulässig.

4. Verhandlungen über einen Interessenausgleich können erfahrungsgemäß binnen vier Wochen abgeschlossen sein. Es genügt daher, die geplanten Maßnahmen für diesen Zeitraum zu untersagen.

5. Auch bei unternehmenseinheitlichen Maßnahmen kann der Gesamtbetriebsrat nur über einen Rahmen-Interessenausgleich verhandeln. Seine Konkretisierung bleibt dem örtlichen Betriebsrat und der örtlichen Betriebsleitung überlassen.

(Leitsätze des Bearbeiters)

Arbeitsgericht Reutlingen, Beschluß vom 11. 4. 1996 — 1 BV Ga 2/96 — (nicht rechtskräftig)

Sachverhalt:

Der antragstellende Betriebsrat ist in der „Niederlassung R.“ der Deutschen Telekom AG gebildet und vertritt etwa 900 Personen, die auf die Standorte Ra., Ro., Rot. und R. verteilt sind. Etwa 300 Arbeitnehmer sind im Geschäftsbereich „Geschäftskunden-Service“ beschäftigt.

Die Arbeitgeberin beabsichtigte, in diesem Geschäftsbereich insgesamt 84 Vollzeitarbeitsplätze einzusparen. Der Personalabbau sollte ohne Kündigungen durchgeführt werden. Gedacht war insbesondere daran, Beschäftigte auf Arbeitsplätze zu versetzen, die wegen freiwilligen oder altersbedingten Ausscheidens oder aufgrund von Aufhebungsverträgen frei werden. Entsprechende Aktionen sind in anderen Niederlassungen geplant. Zwischen dem Betriebsrat und dem Niederlassungsleiter besteht Übereinstimmung darüber, daß es sich um eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG handelt. Die Arbeitgeberseite vertritt jedoch die Auffassung, über Interessenausgleich und Sozialplan sei ausschließlich zwischen der Unternehmensleitung und dem Gesamtbetriebsrat zu verhandeln. Dort hatten allerdings nur Vorgespräche stattgefunden. Außerdem existiere ein Tarifvertrag,

Ansicht der Arbeitgeberin

der alle Fragen regle, die Gegenstand eines Interessenausgleichs oder Sozialplans sein könnten.

Als die Arbeitgeberseite je einen Beschäftigten von Ro., Ra. und R. nach Rot. versetzte, beantragte der Betriebsrat eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht Reutlingen. Bis zum Abschluß der Verhandlungen über den Interessenausgleich sollten der Arbeitgeberseite nicht nur Personalanpassungsmaßnahmen, sondern auch die Fremdvergabe von Aufträgen untersagt werden. Außerdem wurde die Rückgängigmachung der drei Abordnungen nach Rot. beantragt.

Entscheidungsgründe:

Das Arbeitsgericht Reutlingen gab den Anträgen in dem Umfang statt, der sich aus den obigen Leitsätzen ergibt.

Der Fall komplizierte sich zunächst dadurch, daß es sich bei den drei betroffenen Beschäftigten um Beamte der ehemaligen Deutschen Bundespost handelte, die teilweise noch dem BPersVG unterliegen. Dies wirkt sich auf die Zuständigkeit aus: Soweit es um Rechte nach dem BPersVG geht, hätte das Verwaltungsgericht über den Antrag auf einstweilige Verfügung entscheiden müssen. Im konkreten Fall ergab sich die aparte Situation, daß bei einer Abordnung von drei Monaten an Personalvertretungsrecht einschlägig gewesen wäre. Die drei Betroffenen waren jedoch nur für zweieinhalb Monate nach Rot. geschickt worden, so daß das BPersVG nicht eingreifen konnte. Stattdessen lag eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG vor, die der arbeitsgerichtlichen Kontrolle unterliegt. Doch dies sind Sonderprobleme der Telekom, die hier nicht weiter vertieft werden können.

Für den Gesamtbereich der Betriebsverfassung ist wichtig, daß nach Auffassung des Arbeitsgerichts Reutlingen der Verhandlungsanspruch des Betriebsrats in bezug auf einen Interessenausgleich durch einstweilige Verfügung gesichert werden kann. Könnte der Arbeitgeber durch einseitige Maßnahmen vollendete Tatsachen schaffen, „so hätte der Verhandlungsanspruch kaum noch Aussicht auf Beachtung oder Durchsetzung.“ Dem Betriebsrat müsse für einen gewissen Zeitraum die Möglichkeit erhalten bleiben, mit der Arbeitgeberin „über eine sozialverträgliche Art und Weise der Durchführung der vorgesehenen Maßnahmen zu beraten.“ Die gegenteilige Auffassung des LAG Düsseldorf (DB 1984, 511) und des LAG Baden-Württemberg (DB 1986, 805) sei durch die Entscheidung des BAG zum allgemeinen Unterlassungsanspruch (BAG AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972) überholt.

Auch wenn es um eine unternehmenseinheitliche Maßnahme gehe, habe der örtliche Betriebsrat ein

Sonderproblem der Telekom

Verhinderung der Schaffung vollendeter Tatsachen

Recht zur Verhandlung über einen Interessenausgleich. Der Gesamtbetriebsrat hätte ohnehin nur einen Rahmeninteressenausgleich vereinbaren können, die Umsetzung auf der lokalen Ebene hätte immer notwendigerweise den örtlichen Betriebspartnern überlassen bleiben müssen. Dazu heißt es weiter:

„Die Umsetzung auf der lokalen Ebene hätte immer notwendigerweise den örtlichen Betriebspartnern überlassen bleiben müssen. Es wäre nämlich eine völlige Überforderung, wenn etwa bei der Zentrale in Bonn für jede Niederlassung in einem zentralen Interessenausgleich im einzelnen festgelegt werden könnte, welche Kategorie von Bediensteten der Telekom AG in welcher Form von wo nach wo umgesetzt, welche Personengruppen um- oder herabgruppiert, höhergruppiert, neugruppiert usw. werden sollen. Ohne die genauen Kenntnisse, die nur auf lokaler Ebene vorhanden sein können, ist die Umsetzung einer allgemeinen Weisung der Bonner Zentrale wie z. B. im vorliegenden Falle — Abbau von 84 Vollzeitarbeitsplätzen — gar nicht möglich. Infolgedessen schließt die Tatsache, daß auf zentraler Ebene keine Interessenausgleichsverhandlungen geführt worden sind, nicht die Notwendigkeit aus, auf lokaler Ebene über die Weisung, 84 Arbeitsplätze abzubauen, im Wege eines Interessenausgleichs zu verhandeln.“

Auch der bestehende Tarifvertrag könne an der Notwendigkeit von Verhandlungen über einen Interessenausgleich nichts ändern. Auch er könne nicht alle örtlichen Besonderheiten im einzelnen erfassen. Außerdem betreffe er nur Arbeiter und Angestellte mit mindestens zweijähriger Betriebszugehörigkeit; auch sei nicht erwiesen, daß alle betroffenen Arbeitnehmer unter diesen Tarifvertrag fallen würden.

Auf dieser Grundlage ließ sich nun über die konkreten Anträge entscheiden. Der Telekom AG wurde aufgegeben, für einen Zeitraum von vier Wochen keine Umsetzungen und Versetzungen vorzunehmen, die im Zusammenhang mit dem Personalabbaukonzept stehen. Für die drei vorgenommenen Abordnungen nach Rot. war dies nicht ersichtlich, so daß der darauf bezogene Antrag als unbegründet zurückgewiesen wurde. Schließlich sollte die Fremdvergabe von Aufträgen ganz generell für unzulässig erklärt werden, was am Erfordernis der Bestimmtheit im Prozeß gestellter Anträge scheiterte.

Anmerkung:

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Reutlingen betrifft im Kern die viel diskutierte Frage, ob dem Arbeitgeber vor Abschluß oder Scheitern des Interessenausgleichs durch einstweilige Verfügung

untersagt werden kann, durch einseitige Maßnahmen die geplante Betriebsänderung schon teilweise oder ganz zu realisieren. Meist geht es dabei um Kündigungen, doch ist die Sicherung des Verhandlungsanspruchs auch dann geboten, wenn es um sonstige „vollendete Tatsachen“ geht. Das Arbeitsgericht Reutlingen überträgt die Grundsätze, die das BAG im Rahmen des § 87 BetrVG entwickelt hat, auf den Bereich der §§ 111, 112 BetrVG und erklärt die gegenteilige Auffassung insbesondere des LAG Baden-Württemberg für obsolet. Dem ist zuzustimmen, weil es letztlich nicht darauf ankommen kann, ob ein Mitbestimmungsrecht oder ein bloßes Verhandlungsrecht durch einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers aus den Angeln gehoben wird. Überdies hat in den letzten Jahren diese Position immer mehr Zustimmung erfahren (Überblick über den Diskussionsstand bei Däubler/Kittner/Klebe-Däubler BetrVG, 5. Aufl., §§ 112, 112 a Rn. 23).

Was die Bestimmtheit des Antrags betrifft, so wird man dem Gericht gleichfalls zustimmen müssen. Allerdings ist nicht zu verkennen, daß es recht schwierig sein kann, über den „sachlichen Zusammenhang“ einer personellen Einzelmaßnahme mit der geplanten Betriebsänderung zu entscheiden; gerade die Abordnung der drei Beschäftigten nach Rot. macht dies deutlich. An sich ist die Vollstreckungsinstanz nicht unbedingt dafür geeignet, hier Motivationsforschung zu betreiben, doch bleibt letztlich keine andere Möglichkeit als eine solche Kompromißformulierung, will man nicht dem Arbeitgeber jede Dispositionsfreiheit nehmen und damit über den Zweck der einstweiligen Verfügung hinausgehen. Beim Thema „Fremdvergabe“ bleibt letztlich offen, ob anders entschieden worden wäre, hätte der Betriebsrat auch hier auf den „sachlichen Zusammenhang“ mit der geplanten Betriebsänderung abgestellt. Konsequenterweise müßte man dies bejahen. Im konkreten Fall stellt sich überdies das Problem, ob der Antrag nicht in diesem Sinne hätte ausgelegt werden müssen.

Auch zum Problem der Kompetenzabgrenzung zwischen Gesamt- und Einzelbetriebsrat hat das Arbeitsgericht zutreffend argumentiert: Es bleibt also jedenfalls ein Anspruch des örtlichen Betriebsrats auf Verhandlung über die Modalitäten. Wurde wie im konkreten Fall zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat überhaupt nicht ernsthaft verhandelt, wird man allerdings eine solche inhaltliche Beschränkung nicht annehmen können; der örtliche Betriebsrat kann in solchen Fällen über die Gesamtmaßnahme verhandeln, soweit die von ihm vertretenen Beschäftigten betroffen sind (vgl. Däubler/Kittner/Klebe-Trittin, a. a. O., § 50 Rn. 13, wonach der Einzelbetriebsrat auch dann zuständig bleibt, wenn und soweit der Gesamtbetriebsrat von

Richtige Auffassung des ArbG Reutlingen

Aufgabe des örtlichen Betriebsrats

Notwendigkeit zur Verhandlung auf lokaler Ebene

**Sehr kurze
Untersagungs-
frist**

seiner an sich gegebenen Kompetenz keinen Gebrauch macht).

Legt man dies zugrunde, wird man allerdings Zweifel haben können, ob der „Erfahrungssatz“ wirklich zutrifft, daß Interessenausgleichsverhandlungen binnen vier Wochen durchgeführt werden können. Auch wenn sich beide Seiten in fairer Weise beeilen, können so komplexe Fragestellungen auftauchen, daß in so kurzer Frist keine Klärung möglich ist. Auch sollte man den Fall nicht vergessen, daß über die Besetzung der Einigungsstelle Streit entsteht; in diesem Fall reicht die gewährte Frist bei weitem nicht. Allerdings dürfte nichts entgegenstehen, die einstweilige Verfügung zu erneuern, wenn nach Ablauf der Frist aus einseharen Gründen der Interessenausgleich weder zustandegekommen noch gescheitert ist.

**Prof. Dr. Wolfgang Däubler,
Bremen**

§§ 111, 112 BetrVG

Einstweilige Verfügung zur Sicherung der Verhandlungen über einen Interessenausgleich

1. Es bleibt unentschieden, ob der Betriebsrat über eine einstweilige Verfügung vom Arbeitgeber verlangen kann, daß dieser die Umsetzung der Betriebsänderung unterläßt, solange der Interessenausgleich nicht abgeschlossen ist.
2. Eine einstweilige Verfügung gegen Versetzungen kommt jedenfalls solange nicht in Betracht, als der Betriebsrat mit einer Zustimmungsverweigerung nach § 99 BetrVG die Maßnahme zur Durchführung der Versetzungen verhindern kann. Sollten sich diese gesetzlichen Möglichkeiten als nicht schlagkräftig erweisen, kann immer noch eine einstweilige Verfügung in Betracht kommen, sofern der Verfügungsanspruch zu bejahen ist.
3. Es ist fraglich, ob die Vergabe von Montagearbeiten an fremde Unternehmen eine Betriebsänderung darstellt. Jedenfalls kann eine solche Fremdvergabe nicht durch einstweilige Verfügung zur Sicherung des Verhandlungsanspruchs gestoppt werden, wenn mit dieser Fremdvergabe nicht gleichzeitig die Stilllegung von Betriebsmitteln verbunden ist, sondern sich diese nur in Form von Personalabbau auswirkt. Ein Verfügungsgrund liegt in diesem Fall deshalb nicht vor, weil die betroffenen Beschäftigten nach wie vor zum

Betrieb gehören und es allein Sache des Unternehmens ist — sofern es sich mit dem Umfang des geplanten Personalabbaus im Interessenausgleichsverfahren nicht durchsetzen kann — fremdvergebene Arbeiten wieder zurückzuholen.

(Leitsätze des Bearbeiters)

LAG Baden-Württemberg, Beschluß vom 17. 5. 1996 — 6 Ta BV 4/96 — (rechtskräftig)

Sachverhalt:

Die Deutsche Telekom AG beschäftigt gegenwärtig 213 000 Arbeiter, Angestellte und Beamte. Bis Ende 1996 sollen im Geschäftsbereich Kundenservice mehrere Tausend Arbeitsplätze abgebaut werden, unter anderem durch Vergabe von Montagearbeiten an Fremdunternehmen. Aufgrund des tarifvertraglichen Kündigungsverbotes soll der Abbau über Aufhebungsverträge, altersbedingtes Ausscheiden sowie durch Versetzungen in andere Geschäftsbereiche erfolgen.

Die Generaldirektion der Telekom AG hat den Umfang des Personalabbaus für jede der 39 betroffenen Niederlassungen festgelegt, ohne den Gesamtbetriebsrat bei diesen Rahmenvorgaben zu beteiligen. Sie hat die Niederlassungsleiter angewiesen, ab dem 1. 4. 1996 die Betriebsänderung örtlich umzusetzen. Danach sollen in R. 84 Arbeitsplätze abgebaut werden.

Nachdem sich die Telekom AG weigerte, Verhandlungen mit dem Betriebsrat in R. aufzunehmen, beantragte dieser den Erlaß einer einstweiligen Verfügung mit dem Ziel, der Telekom AG zu untersagen, Versetzungen in andere Niederlassungen vorzunehmen, sowie Arbeiten an fremde Unternehmen zu vergeben, solange die Interessenausgleichsverhandlungen nicht abgeschlossen sind.

Das Arbeitsgericht Reutlingen hat dem Antrag des Betriebsrats weitgehend stattgegeben (vgl. Arbeitsgericht Reutlingen, Beschluß vom 11. 4. 1996 — 1 BV Ga 2/96 — in diesem Heft auf S.489 mit einer Anmerkung von Däubler).

Das LAG Baden-Württemberg hat den Antrag des Betriebsrats hingegen abgewiesen.

Entscheidungsgründe:

Zwar hat das LAG Baden-Württemberg einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats nicht bejaht, sondern diese Frage ausdrücklich unentschieden gelassen. Es hob die Entscheidung des Arbeitsge-

Begehren des Betriebsrats

Unterlassungsanspruch und § 99 BetrVG