

Burchard Bösche
Prof. Dr. Wolfgang Däubler

**Gestaltung
der Zusammenarbeit
zwischen Arbeitgeber
und Betriebsrat**

BWA

BETRIEBSWIRTSCHAFTS-AKADEMIE

Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Von
Burchard Bösche
Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Inhaltsverzeichnis

| | Seite |
|--|-------|
| A. Interessenvertretung und vertrauensvolle Zusammenarbeit | 5 |
| I. Der Betriebsrat – Vertreter der Belegschaftsinteressen | 5 |
| 1. Die betriebliche Realität | 5 |
| 2. Betriebsratsaufgaben zugunsten der Belegschaft | 6 |
| 3. Ergebnis | 7 |
| II. Die Tragweite des Prinzips der vertrauensvollen Zusammenarbeit | 7 |
| 1. Vertrauen ist nicht erzwingbar | 7 |
| 2. Kein Zwang zum Kompromiß | 8 |
| 3. Beschränkung der Mittel zur Interessenvertretung | 8 |
| B. Abgrenzung der Verantwortungsbereiche | 10 |
| I. Durchführung gemeinsamer Beschlüsse | 10 |
| 1. Durchführung durch den Arbeitgeber | 10 |
| 2. Durchführung durch den Betriebsrat | 10 |
| II. Leitung des Betriebes | 11 |
| 1. Keine Eingriffsbefugnis des Betriebsrats | 11 |
| 2. Verletzung von Mitbestimmungsrechten | 11 |
| 3. Information der Belegschaft durch den Betriebsrat | 11 |
| III. Geschäftsführung des Betriebsrats | 12 |
| 1. Keine Einschaltung des Arbeitgebers | 12 |
| 2. Vorherige Verständigung des Arbeitgebers | 12 |
| 3. Beratung mit dem Arbeitgeber | 13 |
| 4. Vereinbarung mit dem Arbeitgeber | 13 |
| 5. Hausrecht | 13 |

| | |
|--|----|
| C. Formen des Zusammenwirkens zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat | 14 |
| I. Vertretung | 14 |
| 1. Vertretung des Betriebsrats | 14 |
| 2. Vertretung des Arbeitgebers | 16 |
| II. Beratungen | 16 |
| 1. Beratungspflicht | 16 |
| 2. Monatliche Beratung | 17 |
| 3. Teilnahme des Arbeitgebers an Betriebsratssitzungen | 17 |
| 4. Gemeinsame Ausschüsse | 17 |
| III. Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat | 17 |
| 1. Betriebsvereinbarung | 18 |
| 2. Regelungsabrede | 19 |
| 3. Rechtsfolgen fehlerhafter Vereinbarungen | 19 |
| IV. Einseitige Rechtshandlungen des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber | 20 |
| D. Materielle Sicherung der Betriebsratstätigkeit | 21 |
| I. Personal- und Sachmittel | 21 |
| 1. Allgemeines | 21 |
| 2. Einzelne Aufwandsposten | 22 |
| II. Arbeitsbefreiung für Betriebsratstätigkeit | 24 |
| 1. Grundsätze | 24 |
| 2. Generelle Freistellungen | 25 |
| III. Schulung und Bildung | 26 |
| 1. Erforderliches Wissen – § 37 Abs. 6 | 26 |
| 2. Nützliches Wissen – § 37 Abs. 7 | 28 |
| IV. Ausschluß von Schadensersatzansprüchen | 28 |
| V. Zugang der Gewerkschaften zum Betrieb | 29 |
| E. Informations- und Schweigepflichten | 31 |
| I. Informationspflicht des Arbeitgebers | 31 |
| 1. Grundsätze | 31 |
| 2. Besondere Informationspflichten | 33 |
| II. Schweigepflichten der Betriebsratsmitglieder | 33 |
| 1. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse | 33 |
| 2. Persönliche Geheimnisse von Arbeitnehmern | 34 |
| F. Behinderung der Betriebsratstätigkeit | 36 |
| I. Schutz des Betriebsrats als Organ | 36 |

| | |
|---|----|
| II. Schutz der Betriebsratsmitglieder | 37 |
| 1. Benachteiligungen | 37 |
| 2. Begünstigungen | 38 |
| G. Arbeitskämpfe | 40 |
| I. Das betriebsverfassungsrechtliche Arbeitskampfverbot | 40 |
| 1. Völlige Friedenspflicht | 40 |
| 2. Keine Garantiepflcht des Betriebsrats | 41 |
| II. Beteiligung von Betriebsratsmitgliedern an Arbeitskämpfen | 41 |
| 1. Gewerkschaftliche Streiks | 41 |
| 2. Spontane Streiks | 41 |
| 3. Aussperrungen | 42 |
| III. Betriebsratsamt während des Arbeitskampfes | 42 |
| 1. Weiterbestehen des Betriebsratsamtes | 42 |
| 2. Weiterbestehen der Mitwirkungsrechte | 42 |
| H. Gewerkschaftliche und parteipolitische Betätigung | 44 |
| I. Gewerkschaftliche Betätigung | 44 |
| 1. Keine Beschränkung für Betriebsratsmitglieder | 44 |
| 2. Gewerkschaftsneutrale Amtsführung | 44 |
| II. Parteipolitische Betätigung | 45 |
| 1. Begriff | 45 |
| 2. Ausnahmen | 45 |
| 3. Betroffene des Verbots | 46 |
| I. Konfliktregelungen | 47 |
| I. Einigungsstelle | 47 |
| 1. Zusammensetzung | 47 |
| 2. Verfahren | 47 |
| II. Arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren | 48 |
| III. Insbesondere: Verfahren nach § 23 BetrVG | 48 |
| 1. Grobe Verstöße gegen gesetzliche Pflichten | 48 |
| 2. Verfahren gegen den Betriebsrat | 49 |
| 3. Verfahren gegen einzelne Betriebsratsmitglieder | 49 |
| 4. Verfahren gegen den Arbeitgeber | 50 |
| IV. Strafverfahren | 50 |
| 1. Straftaten gegen den Betriebsrat und seine Mitglieder | 50 |
| 2. Verletzung von Geheimnissen | 51 |
| V. Bußgeldverfahren | 51 |
| Antworten zu den Fragen | 53 |

A. Interessenvertretung und vertrauensvolle Zusammenarbeit

Lernziel:

Nach der Durcharbeitung des ersten Abschnitts sollen Sie angeben können, welche soziale Stellung der Betriebsrat im Betrieb einnimmt und wie das Betriebsverfassungsgesetz seine Rolle bestimmt.

Sie sollen lernen, welche Bedeutung dem Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit für die betriebliche Interessenvertretung zukommt.

I. Der Betriebsrat – Vertreter der Belegschaftsinteressen

1. Die betriebliche Realität

Das Betriebsverfassungsgesetz spricht davon, daß Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll zusammenarbeiten (§ 2 Abs. 1). Um die Tragweite dieses Satzes für die konkrete Zusammenarbeit zu erfassen, muß man sich zunächst die betriebliche Realität vor Augen führen.

a) Konflikt zwischen Belegschafts- und Arbeitgeberinteressen

Betriebsrat und Arbeitgeber können nicht in den Wolken miteinander umgehen, sondern nur im Rahmen des betrieblichen Alltags mit all seinen Problemen und Auseinandersetzungen. Dieser Alltag wird durch einen fortlaufenden, manchmal offen und oft verdeckt geführten Konflikt zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen geprägt. Der Betrieb ist dabei nur eine von mehreren Ebenen; ihre schärfste Zuspitzung erreichen die Gegensätze, wenn sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände mit Streik und Aussperrung bekämpfen.

Es geht im Kern um fundamental gegensätzliche Interessen, die nur vorübergehend, quasi in einer Art „Waffenstillstand“ zum Ausgleich gebracht werden können. Auf der einen Seite steht das Interesse der Arbeitnehmer nach mehr Lohn oder Gehalt, längerer Freizeit, gesünderen Arbeitsbedingungen und größerer Arbeitsplatzsicherheit; auf der anderen Seite zwingt der Marktdruck den Arbeitgeber zu möglichst niedrigen Kosten zu produ-

Hinweis: Bei allen Paragraphenangaben ohne weiteren Zusatz handelt es sich um Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

zieren, also sich den „teuren Wünschen“ seiner Belegschaft entgegen zu stellen. Das schließt jedoch nicht aus, daß Arbeitgeber und Betriebsrat sich in Einzelfällen gegenüber Dritten verbünden. Beispielsweise um für ein zahlungsunfähiges Unternehmen staatliche Bürgschaften zu erhalten. Hier treffen das Unternehmerinteresse auf Erhaltung des investierten Kapitals und das Arbeitnehmerinteresse auf Sicherung der Arbeitsplätze zusammen.

b) Betriebsratsmitglieder – Teil der Belegschaft

Seiner sozialen Zuordnung nach steht der Betriebsrat eindeutig auf der Seite der Belegschaft und für deren Interessen gegenüber dem Arbeitgeber. Die Mitglieder des Betriebsrats werden aus der Mitte der Belegschaft gewählt. Sie sind i.d.R. fest in ihr verankert, was auch das BetrVG sicherstellen will, indem es sechsmonatige Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung der Wählbarkeit verlangt (§ 8 Abs. 1). Belegschaftsangehörige werden in den Betriebsrat gewählt, weil und damit sie sich für die Belegschaftsinteressen einsetzen. Dies zeigt der weit überdurchschnittliche gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder, der mit über 80 % mehr als doppelt so hoch liegt, wie beim Durchschnitt der gesamten Arbeitnehmer.

2. Betriebsratsaufgaben zugunsten der Belegschaft

Geschichtlich betrachtet erfolgte die Einrichtung von Betriebsräten auf Druck der Arbeitnehmerschaft, um ihr eine wirksamere Interessenvertretung im Betrieb zu ermöglichen. Auch das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 geht in allen konkreten Bestimmungen davon aus, daß es Aufgabe des Betriebsrats ist, für die Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber aufzutreten.

a) Beschränkung der Dispositionsmacht

So beschränkt der Betriebsrat die Dispositionsmacht des Arbeitgebers bei

- der Festlegung der betrieblichen Ordnung,
- der Anordnung von Kurzarbeit oder Überstunden,
- der Gewährung des Urlaubs,
- der Bestimmung von Akkordlöhnen,
- der Gestaltung der Arbeitsplätze,
- Einstellungen, Versetzungen und Entlassungen,
- Betriebsänderungen,

um nur die wichtigsten Beispiele zu nennen (§ 87, §§ 90, 91, § 99, § 102, § 112). Der Arbeitgeber wird gezwungen, nicht nur sein eigenes Interesse, sondern auch das der Belegschaft zu berücksichtigen.

b) „Tarifpolizei“

Die zweite wesentliche Aufgabe des Betriebsrats besteht darin, die Einhaltung der von den Gewerkschaften im Interesse der Arbeitnehmer abgeschlossenen Tarifverträge zu über-

wachen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1). In dieser „tarifpolizeilichen“ Funktion ist er gewissermaßen der verlängerte Arm der Arbeitnehmerorganisation im Betrieb.

c) Überwachung der Schutzvorschriften

§ 81 Abs. 1 Nr. 1 verpflichtet den Betriebsrat, darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften vom Arbeitgeber eingehalten werden.

d) Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften

Die enge Verbindung der Betriebsratsaufgaben mit den Arbeitnehmerinteressen ergibt sich schließlich daraus, daß der Betriebsrat in derselben Vorschrift, die ihn zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber anhält, zur Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften verpflichtet wird (§ 2 Abs. 1). Demgegenüber wird dem Arbeitgeber eingeräumt, sich in allen Betriebsverfassungsangelegenheiten der Unterstützung durch den Arbeitgeberverband zu bedienen (s. z. B. § 29 Abs. 4 und § 46 Abs. 1).

3. Ergebnis

Sowohl aus der sozialen Stellung des Betriebsrats wie aus der gesetzlichen Konzeption seiner Aufgaben ergibt sich, daß er nicht außerhalb des grundlegenden sozialen Konflikts steht. Er ist vielmehr, wenn auch in gesetzlich besonders geregelter Weise, Vertreter einer Partei, der Arbeitnehmer, der Belegschaft. Genausowenig ist der Arbeitgeber gehindert, im Rahmen der Betriebsverfassung seine eigenen Interessen gegenüber der Belegschaft zu vertreten. Wenn das Gesetz von vertrauenswürdiger Zusammenarbeit „zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes“ spricht, so bedeutet das demnach nicht, daß es von einem einheitlichen Interesse ausgeht, dem sich beide Seiten unterzuordnen hätten. Das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist nur die betriebsverfassungsrechtliche Form des Grundsatzes von Treu und Glauben, der das gesamte Zivilrecht durchzieht. Er beinhaltet, daß bei der Verfolgung der eigenen Interessen die der Gegenseite nicht in unbilliger Weise verletzt werden dürfen.

II. Die Tragweite des Prinzips der vertrauensvollen Zusammenarbeit

1. Vertrauen ist nicht erzwingbar

Der Begriff „vertrauensvoll“ ist mißverständlich. Es geht bei der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nicht um subjektive Einstellungen, die die Beteiligten dabei leiten. Vertrauen kann man durch bestimmte Verhaltensweisen erwerben, aber genausowenig wie Freundlichkeit durch Gesetz erzwingen. Neben dem guten Willen der

Beteiligten hängt es auch von der Schärfe der tatsächlich vorhandenen Interessengegensätze ab, wie sich die Beziehungen zwischen den Betriebsparteien entwickeln. Es stellt keinen Verstoß gegen das Gesetz dar, wenn diese Gegensätze in aller Klarheit formuliert und ausgetragen werden.

2. Kein Zwang zum Kompromiß

„Vertrauensvolle Zusammenarbeit“ bedeutet zudem nicht, daß es verboten wäre, hartnäckig und konsequent auf der Durchsetzung der jeweils vertretenen Interessen zu bestehen. Es gibt keinen Zwang zum Kompromiß, so daß auch eine harte Verhandlungstaktik zulässig ist. Durch entsprechende Kompetenzzuweisungen und Regelungsmechanismen ist im Gesetz vorgesorgt, daß festgefahrene Frontstellungen aufgelöst werden können (s. unten Abschnitt I). Das heißt nicht, daß es in vielen Fällen nicht ratsam ist, einen für beide Parteien tragbaren Kompromiß zu suchen. Ein verbohrtter Kleinkrieg wird eine wirksame Interessenvertretung eher behindern als fördern.

3. Beschränkung der Mittel zur Interessenvertretung

Das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit bewirkt demnach keine Beschränkung der Interessenvertretung hinsichtlich ihres Gegenstandes, wohl aber in Bezug auf die Mittel, die dazu verwendet werden dürfen.

a) Vorgeschriebene Konfliktlösungswege

Betriebsrat und Arbeitgeber sind bei der Verfolgung der jeweiligen Interessen auf die Mittel beschränkt, die ihnen das Gesetz zur Verfügung stellt. Und das sind vornehmlich gemeinsame Beratungen mit dem Ziel, den jeweils anderen von der Richtigkeit des eigenen Standpunktes zu überzeugen oder doch einen Kompromiß zu erzielen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so sind die vorgegebenen Konfliktlösungswege zu beschreiten, deren wichtigste die Einschaltung der Einigungsstelle und die Anrufung des Arbeitsgerichts darstellen. Es ist unzulässig, mit anderen als den gestatteten Instrumenten auf die Gegenpartei Druck auszuüben, beispielsweise durch Streik oder Aussperrung oder eine anderweitige Störung des Betriebsfriedens (s. unten Abschnitt G).

b) Einlassungszwang

Direkter Ausfluß des Prinzips der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist die Verpflichtung von Arbeitgeber und Betriebsrat, sich miteinander einzulassen. Sie haben über alle strittigen Fragen zu beraten und eine Einigung zu suchen (§ 74 Abs. 1). Keine Seite darf die andere boykottieren und so versuchen, sie in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Funktion lahmzulegen.

Fragen:

1. Welche Stellung nimmt der Betriebsrat im Interessenkonflikt zwischen Arbeitgeber und Belegschaftsangehörigen ein?
2. Wie beschränkt das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit Arbeitgeber und Betriebsrat in der Interessenvertretung?
3. Darf eine der beiden Betriebsparteien Beratungen ablehnen, wenn sie von der Gegenseite gefordert werden?
4. Müssen Arbeitgeber und Betriebsrat bei Verhandlungen bereit sein, von ihren Positionen abzugehen, um eine Einigung zu ermöglichen?

B. Abgrenzung der Verantwortungsbereiche

Lernziel:

Das Betriebsverfassungsgesetz weist Arbeitgeber und Betriebsrat unterschiedliche Verantwortungsbereiche zu. Grob umrissen kann man unterscheiden zwischen der Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, der Leitung des Betriebes und der Geschäftsführung des Betriebsrats.

Im folgenden Abschnitt sollen Sie erfahren, wie diese Bereiche gegeneinander abgegrenzt sind, wann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat allein handeln kann und wann ein bestimmtes Zusammenwirken mit der jeweils anderen Partei erforderlich ist.

I. Durchführung gemeinsamer Beschlüsse

1. Durchführung durch den Arbeitgeber

Die im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Mitwirkungsrechte des Betriebsrats geben diesem die Möglichkeit, Einfluß auf das Handeln des Arbeitgebers zu nehmen. Auch soweit der Arbeitgeber durch Vereinbarungen mit dem Betriebsrat gebunden ist, bleibt es sein eigenes Handeln. Demnach führt grundsätzlich er die mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarungen durch (§ 77 Abs. 1). Er hat die daraus erwachsenden Kosten zu tragen, ihn allein trifft die zivilrechtliche Haftpflicht für etwa verursachte Schäden.

Beispiel:

Die Kündigung eines Jugendvertreters bedarf der Zustimmung des Betriebsrats (§ 103 Abs. 1). Der Arbeitgeber beabsichtigt, einem Jugendvertreter zu kündigen. Der Betriebsrat stimmt dem zu, obwohl kein hinreichender Kündigungsgrund vorliegt. Das Risiko des möglichen Kündigungsschutzprozesses trägt nur der Arbeitgeber.

2. Durchführung durch den Betriebsrat

Der Betriebsrat führt Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber nur dann durch, wenn dies im Einzelfall beschlossen worden ist (§ 77 Abs. 1). In der Praxis kommt das vor allem bei der Verwaltung betrieblicher Sozialeinrichtungen vor, beispielsweise der Kantine. Die Übernahme derartiger Aufgaben durch den Betriebsrat ist nicht unproblematisch, da sie Ar-

beitskapazitäten bindet, die eigentlich bei der Ausübung der übrigen Mitwirkungsbefugnisse benötigt werden. Es wird daher oft die völlige Freistellung weiterer Betriebsratsmitglieder über den Mindestrahmen des § 38 Abs. 1 hinaus erforderlich sein (s. unten Abschnitt D II).

II. Leitung des Betriebes

1. Keine Eingriffsbefugnis des Betriebsrats

Die Leitung des Betriebes ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz allein Sache des Arbeitgebers. Der Betriebsrat ist nicht befugt, in sie einzugreifen (§ 77 Abs. 1). Das gilt grundsätzlich auch dann, wenn der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats übergeht oder gar mit diesem getroffene Abmachungen verletzt.

Beispiel:

Der Arbeitgeber ordnet durch Aushang Überstunden an, ohne zuvor den Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 eingeschaltet zu haben. Der Betriebsrat darf den Aushang nicht eigenmächtig abnehmen.

2. Verletzung von Mitbestimmungsrechten

Wenn auch der Betriebsrat nicht einseitig in die Betriebsleitung eingreifen darf, so kann der Arbeitgeber dann gegenüber den Belegschaftsangehörigen nicht rechtswirksam handeln, wenn er ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats übergeht.

Beispiel:

Die Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, der ohne Betriebsratsbeteiligung ergangenen Anordnung von Überstunden zu folgen. Sie können, ohne Rechtsnachteile fürchten zu müssen, nach dem Ende der regulären Arbeitszeit Feierabend machen.

3. Information der Belegschaft durch den Betriebsrat

Der Betriebsrat braucht seinerseits die Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte wie auch eines zwingenden gesetzlichen Gebots nicht einfach hinzunehmen. Er kann die Belegschaft über die Rechtslage informieren und dazu auffordern, nur rechtswirksam erfolgte Anordnungen auszuführen.

Beispiel:

Der Betriebsrat ruft auf, die ohne seine Beteiligung angeordneten Überstunden nicht zu leisten.

III. Geschäftsführung des Betriebsrats

Grundsätzlich entscheidet der Betriebsrat allein über Angelegenheiten seiner Geschäftsführung. In einigen Fällen ist eine – abgestufte – Beteiligung des Arbeitgebers vorgesehen.

1. Keine Einschaltung des Arbeitgebers

Ohne vorherige Beteiligung des Arbeitgebers kann der Betriebsrat z. B. in folgenden Fällen handeln:

- Information der Belegschaft, sei es durch Aushänge, Handzettel, eigene Betriebsratszeitungen oder mündlich (vgl. Fitting – Auffarth – Kaiser, Betriebsverfassungsgesetz, 12. Aufl., § 40 Anmerkung 20);
- Einberufung von Betriebs- und Abteilungsversammlungen (§ 43 Abs. 1);
- Ausgaben für Betriebsratszwecke und Nutzung der zur Verfügung gestellten Sachmittel (§ 40 Abs. 1 und 2);
- Einsatz des zur Verfügung gestellten Hilfspersonals (§ 40 Abs. 2);
- Einleitung von Gerichtsverfahren (§ 40 Abs. 1).

2. Vorherige Verständigung des Arbeitgebers

In folgenden Fällen ist der Arbeitgeber vorher zu informieren, damit er sich auf die Maßnahme des Betriebsrats einstellen kann:

- Verlassen des Arbeitsplatzes, um Betriebsratsaufgaben zu erledigen: Abmeldung und Rückmeldung beim Vorgesetzten (§ 37 Abs. 2);
- Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen: Information des Arbeitgebers über Teilnahme und Zeitpunkt der Veranstaltung (§ 37 Abs. 6 und 7).

3. Beratung mit dem Arbeitgeber

Über die generelle Freistellung von Betriebsratsmitgliedern nach § 38 beschließt der Betriebsrat, nachdem er zuvor mit dem Arbeitgeber beraten, d. h. versucht hat, sich mit diesem zu einigen. Die Entscheidung trifft er letztlich allein.

4. Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Über Zeit und Ort der Betriebsratssprechstunden ist eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber erforderlich (§ 39 Abs. 1). Zieht der Betriebsrat zu seiner Unterstützung Sachverständige heran, muß er sich über die Person und die Höhe des Honorars mit dem Arbeitgeber verständigen (§ 80 Abs. 3).

5. Hausrecht

Während der Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen steht dem Betriebsratsvorsitzenden das Hausrecht in den Tagungsräumen zu. Das gleiche gilt für die dem Betriebsrat dauernd zugewiesenen Räume. Der Betriebsratsvorsitzende kann demnach den Arbeitgeber oder seine Vertreter notfalls mit Gewalt am Betreten des Betriebsratsbüros hindern.

Fragen:

5. Wer führt die gemeinsamen Beschlüsse von Arbeitgeber und Betriebsrat durch?
6. Darf der Betriebsrat den Belegschaftsangehörigen Anordnungen erteilen?
7. Darf der Betriebsrat die Belegschaftsangehörigen auffordern, Anweisungen des Arbeitgebers nicht zu befolgen?
8. Wer legt den Termin der Betriebs- oder Abteilungsversammlungen fest?
9. Bei welchen Geschäftsführungsangelegenheiten muß der Betriebsrat eine Übereinkunft mit dem Arbeitgeber herbeiführen?

C. Formen des Zusammenwirkens zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Lernziel:

Das Zusammenwirken von Arbeitgeber und Betriebsrat erfordert die Einhaltung bestimmter formeller Regelungen.

Sie sollen lernen, wer im gegenseitigen Umgang für den Betriebsrat bzw. für den Arbeitgeber sprechen kann, d. h. wie rechtswirksame Erklärungen abgegeben werden. Es geht weiter darum, wie gemeinsame Beratungen durchzuführen sind, wie Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien abgeschlossen werden können und welche Rechtsfolgen damit bewirkt werden.

I. Vertretung

1. Vertretung des Betriebsrats

a) Vertretungsberechtigte Personen

Der Betriebsrat als Gremium ist nicht in der Lage, alle von ihm zu erfüllenden Aufgaben im Kollektiv zu erledigen. Er braucht Personen, die für ihn sprechen und handeln, beispielsweise die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber führen oder einer Kündigung widersprechen. Das Gesetz sagt, daß der Betriebsrat durch seinen Vorsitzenden vertreten wird (§ 28 Abs. 3). Das bedeutet, daß beispielsweise Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat grundsätzlich nur dann wirksam abgeschlossen sind, wenn für den Betriebsrat dessen Vorsitzender die Zustimmung erklärt hat. Fehlt es daran, so sind sie unwirksam, selbst wenn der Betriebsrat zuvor ausdrücklich beschlossen hat, diesen konkreten Vereinbarungen zuzustimmen. Gleiches gilt für Erklärungen, die der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat abzugeben hat. Sie können mit rechtlicher Verbindlichkeit grundsätzlich nur gegenüber dem Vorsitzenden erfolgen.

Beispiel:

Nach § 102 Abs. 1 ist eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam.

Der Arbeitgeber übergibt die schriftliche Mitteilung über eine beabsichtigte Kündigung nicht dem Betriebsratsvorsitzenden, sondern einem anderen, nicht vertretungsbefugten

Betriebsratsmitglied, welches die Mitteilung absichtlich wegwirft. Nach Ablauf der einwöchigen Widerspruchsfrist kündigt der Arbeitgeber.

Die Kündigung ist rechtsunwirksam, da der Betriebsrat nicht angehört worden ist.

Ist der Vorsitzende verhindert, etwa durch Krankheit oder eine Reise, so tritt der Stellvertreter an seine Stelle, aber nur dann. Der Stellvertreter ist nicht gleichberechtigt neben dem Vorsitzenden vertretungsbefugt, so daß der Arbeitgeber sich nicht wahlweise an den Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter wenden kann.

Für einzelne Aufgaben kann der Betriebsrat auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung beauftragen, was in großen Betriebsräten mit einer gewissen Spezialisierung sinnvoll ist.

Beispiel:

Der Betriebsrat beauftragt ein Mitglied, ihn gegenüber dem Arbeitgeber bei der Vergabe von Werkwohnungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 9) zu vertreten.

An dieser Vertretungsregelung ändert sich nichts, wenn der Betriebsrat Ausschüsse bildet und diesen Aufgaben zur selbständigen Erledigung überträgt (§ 27 Abs. 3), z. B. die Mitwirkung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99. Die Vorsitzenden dieser Ausschüsse sind nicht automatisch gegenüber dem Arbeitgeber vertretungsberechtigt, sondern nur aufgrund eines Beschlusses des Betriebsrats.

b) Vertretungsmacht

Von der Vertretungsbefugnis ist die Vertretungsmacht zu unterscheiden, d. h. die Berechtigung des Vertreters, bestimmte Erklärungen für den Betriebsrat abzugeben. Die Vertretungsmacht wird umgrenzt durch die Beschlüsse des Betriebsrats (§ 26 Abs. 3). Der Vorsitzende kann demnach nicht beliebig Erklärungen abgeben, sondern nur soweit der Betriebsrat ihn durch Beschluß dazu ermächtigt hat.

Beispiel:

Beim Abschluß einer Betriebsvereinbarung unterschreibt der Betriebsratsvorsitzende für den Betriebsrat. Die Unterschrift ist nur rechtswirksam, wenn der Betriebsrat in den Abschluß einwilligt.

Hat der Arbeitgeber begründete Zweifel, ob Erklärungen des Betriebsratsvertreters durch entsprechende Beschlüsse gedeckt sind, sollte er sich durch Rückfragen vergewissern. Das gilt vornehmlich bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99) und Kündigungen (§ 102), wenn der Betriebsratsvertreter ihnen zustimmt und der Arbeitgeber sie durchführen will, bevor die einwöchige Erklärungsfrist des Betriebsrats abgelaufen ist.

2. Vertretung des Arbeitgebers

Nach dem Gesetz ist die Gegenpartei des Betriebsrats der Arbeitgeber, d. h. der Betriebsinhaber, der sowohl eine natürliche als auch eine juristische Person sein kann. Seine betriebsverfassungsrechtliche Vertretung ist gesetzlich nicht geregelt, so daß sie weitgehend frei gestaltet werden kann. Allerdings müssen die Vertreter in der betrieblichen Organisation Arbeitgeberfunktionen oder -teilkfunktionen wahrnehmen, also in wesentlichen Fragen, vor allem in mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten, über größeren Entscheidungsspielraum verfügen. Der Betriebsrat braucht es nicht hinzunehmen, wenn ihm Arbeitnehmer in untergeordneter Stellung als „Arbeitgebervertreter“ präsentiert werden. Es muß insbesondere dafür Sorge getragen werden, daß dem Betriebsrat auf der Ebene des Betriebes Verhandlungspartner zur Verfügung stehen, die ausreichende Vollmachten haben. So wäre es unzulässig, alle mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten in der räumlich entfernten Unternehmens- oder Konzernspitze zu zentralisieren und der Betriebsleitung nur noch Einzelanweisungen zu erteilen, weil dadurch der Mitwirkung des Betriebsrats faktisch der Boden entzogen würde. Keine Bedenken bestehen jedoch, Entscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung für das Unternehmen der Zentrale vorzubehalten.

Beispiel:

Alle Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen in einem Betrieb in Nürnberg erfolgen aufgrund von Einzelanweisungen der Hamburger Unternehmenszentrale. Der Nürnberger Betriebsleiter fungiert nur als „Briefträger“. Ein solches Verfahren wäre rechtswidrig, da es den Betriebsrat praktisch der Möglichkeit berauben würde, seine Mitwirkungsrechte gem. §§ 99 und 102 auszuüben.

II. Beratungen

Die Mitwirkungs- und Informationsrechte des Betriebsrats erfordern ein ständiges Zusammenspiel mit dem Arbeitgeber bzw. den von ihm beauftragten Stellen, erfordern fortlaufend Gespräche und Verhandlungen, da es kaum einen betrieblichen Entscheidungsbereich gibt, der nicht die Zuständigkeiten des Betriebsrats berührt. Diese Kontakte sind gesetzlich nur umrißhaft geregelt, so daß sie weitgehend von der betrieblichen Struktur und der Initiative der Beteiligten abhängen.

1. Beratungspflicht

Der oben (Abschnitt A II) bereits behandelte Einlassungszwang bedeutet die grundsätzliche Pflicht, in Mitwirkungsangelegenheiten Verhandlungen aufzunehmen, wenn es die Gegenpartei wünscht.

2. Monatliche Beratung

§ 74 Abs. 1 gibt den Betriebsparteien auf, mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammenzutreten. Es ist nicht erforderlich, daß der gesamte Betriebsrat daran teilnimmt, er kann auch einen Ausschuß damit beauftragen. Ebenso ist es möglich, die Besprechungen im Rahmen oder im Anschluß an Betriebsratssitzungen durchzuführen. Sinn dieser regelmäßigen Gespräche ist es, einen fortlaufenden Gesprächszusammenhang über die Entwicklung der anstehenden Probleme zu gewährleisten.

3. Teilnahme des Arbeitgebers an Betriebsratssitzungen

Der Betriebsrat kann den Arbeitgeber zur Teilnahme an Betriebsratssitzungen einladen, um mit ihm bestimmte Fragen zu beraten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einer solchen Einladung zu folgen (§ 29 Abs. 4). Zweckmäßigerweise wird der Sitzungstermin zuvor mit ihm abgestimmt. Umgekehrt kann der Arbeitgeber die Einberufung einer Betriebsratssitzung verlangen, bei der er ein Recht zur Teilnahme hat. In beiden Fällen ist der Arbeitgeber befugt, einen Vertreter seines Arbeitgeberverbandes hinzuzuziehen (§ 29 Abs. 3 und 4).

4. Gemeinsame Ausschüsse

Für bestimmte Fragenkomplexe ist es sinnvoll, gemeinsame, von Arbeitgeber und Betriebsrat paritätisch besetzte Ausschüsse zu bilden, beispielsweise für die Akkordfestsetzung, die Verwaltung von Sozialeinrichtungen oder die Vergabe von Werkswohnungen. Das gilt vor allem dann, wenn für die Wahrnehmung der Mitwirkungsaufgaben ein hoher Spezialisierungsgrad erforderlich ist oder wenn eine große Zahl von Routinevorgängen erledigt werden muß, über deren Entscheidung im Grundsatz zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Einverständnis besteht. Der Betriebsrat kann den von ihm in derartige Ausschüsse entsandten Mitgliedern Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen, so daß sie bei der Ausübung der Mitwirkungsrechte an die Stelle des Betriebsrats treten (§ 28 Abs. 3).

III. Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Der Betriebsrat verwirklicht seine Mitwirkungsrechte in erster Linie durch Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber. Ausdrücklich nennt das Betriebsverfassungsgesetz nur die Betriebsvereinbarung (1.), die vor allem an die Einhaltung bestimmter Formvorschriften gebunden ist. Daneben steht die formlos mögliche sogenannte Regelungsabrede (2.). Auch betriebsverfassungsrechtlich unwirksame Abmachungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat können bestimmte Wirkungen auf die Rechte der Belegschaftsangehörigen ausüben (3.).

1. Betriebsvereinbarung

a) Gegenstand

Gegenstand einer Betriebsvereinbarung können grundsätzlich alle Regelungen sein, die die innerbetrieblichen Verhältnisse, sei es auf dem Gebiet der Ordnung des Betriebes (Beispiele: Torkontrollen, Rauchverbot), der Regelung der Arbeitsbedingungen (Beispiele: Kurzarbeit, Überstunden, Erschwerniszulagen, Urlaubsplan, Gestaltung von Arbeitsplätzen, Pausen) oder des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Beispiele: Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, Büroausstattung des Betriebsrats) betreffen. Es kann sich sowohl um generelle als auch Einzelfallregelungen handeln. Eine Ausnahme bilden dabei jedoch die Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, soweit sie durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; über sie sind Betriebsvereinbarungen unzulässig (§ 77 Abs. 3; siehe auch § 87 Abs. 1).

b) Form

Betriebsvereinbarungen sind nur schriftlich abzuschließen (§ 77 Abs. 2). Der Arbeitgeber und der Vertreter des Betriebsrats haben sie auf demselben Schriftstück zu unterschreiben. Der Austausch von schriftlichen Erklärungen reicht nicht aus. Wenn es im Gesetz heißt, daß Betriebsvereinbarungen von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen sind, so bedeutet das nicht, daß sie dies in gemeinsamer Sitzung tun müssen. Gemeint ist, daß Arbeitgeber und Betriebsrat übereinstimmend dem Abschluß zustimmen haben.

c) Bekanntmachung

Betriebsvereinbarungen sind vom Arbeitgeber im Betrieb auszulegen (§ 27 Abs. 2). Das braucht nicht wörtlich genommen zu werden; der Aushang am „Schwarzen Brett“ genügt auch. Es kommt darauf an, daß die Arbeitnehmer jederzeit ungehindert den Text der Vereinbarung einsehen können. Anders als bei staatlichen Gesetzen ist die Bekanntmachung nicht Voraussetzung ihrer Wirksamkeit. Auch kann der Betriebsrat seinerseits die Belegschaftsangehörigen über die Vereinbarung und die daraus entstehenden Konsequenzen unterrichten.

d) Wirkung

Betriebsvereinbarungen wirken unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4). Die von einer Betriebsvereinbarung betroffenen Arbeitnehmer können die in ihr niedergelegten Rechte unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen (unmittelbare Wirkung) und auf diese Rechte nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats verzichten (zwingende Wirkung).

Im Verhältnis zwischen der Betriebsvereinbarung und den Arbeitsverträgen der Arbeitnehmer gilt grundsätzlich das sogenannte Günstigkeitsprinzip, d. h. es findet die jeweils günstigste Regelung Anwendung.

e) Kündigung

Betriebsvereinbarungen können mit der vereinbarten Frist oder, wenn nichts vereinbart wurde, mit der gesetzlichen Dreimonatsfrist gekündigt werden (§ 77 Abs. 5). Die Kündigung hat unterschiedliche Folgen, je nachdem ob es sich um eine Vereinbarung handelt, deren Abschluß durch die Einschaltung der Einigungsstelle erzwungen werden kann, oder um eine, deren Abschluß nur auf freiwilliger Basis möglich ist (s. unten Abschnitt I). Im ersten Fall gilt sie so lange fort, bis sie durch eine neue Abmachung zum selben Gegenstand ersetzt ist. Im zweiten Fall fällt die Vereinbarung nach Ablauf der Kündigungsfrist ersatzlos weg (§ 77 Abs. 6).

2. Regelungsabrede

a) Form

Nicht jedes Übereinkommen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat muß zwingend in der Form der Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, um rechtswirksam zu sein. In ihrem Verhältnis zueinander können sie sich auch durch mündliche Erklärungen oder den Austausch von Schriftstücken verpflichten. Für derartige Abmachungen hat sich der Begriff „Regelungsabrede“ eingebürgert. Um späteren Streit über den Inhalt zu vermeiden, ist es ratsam, mündliche Abreden schriftlich festzuhalten, etwa in der Form einer Gesprächsnotiz.

b) Wirkung

Die Regelungsabrede löst unmittelbare Rechtswirkungen nur zwischen den Parteien aus, die sie abgeschlossen haben, also zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Eine unmittelbare zugunsten der Belegschaftsangehörigen hat sie nicht.

c) Anwendungsbereich

Wohin sich die Regelungsabrede erstreckt, ist nach dem Inhalt der Vereinbarung zu bestimmen. Inwieweit sie sich auf die Belegschaftsangehörigen erstreckt, ist nach dem Inhalt der Vereinbarung zu bestimmen. Inwieweit sie sich auf die Belegschaftsangehörigen erstreckt, ist nach dem Inhalt der Vereinbarung zu bestimmen. Inwieweit sie sich auf die Belegschaftsangehörigen erstreckt, ist nach dem Inhalt der Vereinbarung zu bestimmen. Inwieweit sie sich auf die Belegschaftsangehörigen erstreckt, ist nach dem Inhalt der Vereinbarung zu bestimmen.

d) Rechtliche Folgen fehlerhafter Vereinbarungen

Die Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über verbesserte Arbeitsbedingungen der Belegschaftsangehörigen sind zunächst rechtsunwirksam, wenn sie gegen die

Formvorschriften oder gegen den Vorrang des Tarifvertrages verstoßen (§ 77 Abs. 2 und 3). Das heißt aber nicht, daß sie für die betroffenen Arbeitnehmer gänzlich ohne Rechtsfolgen bleiben müssen. Werden die Vereinbarungen im Betrieb bekanntgegeben und verfährt der Arbeitgeber eine gewisse Zeit in ihrem Sinne, so werden sie zum Bestandteil der Arbeitsverträge, die Arbeitnehmer erwerben einen Rechtsanspruch. Der Arbeitgeber kann sich davon nicht mehr einseitig mit dem Hinweis auf die ursprüngliche rechtliche Unverbindlichkeit lossagen, sondern ist ggfs. gezwungen, Änderungskündigungen auszusprechen.

IV. Einseitige Rechtshandlungen des Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber

Der Betriebsrat ist nicht immer auf den Abschluß einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber angewiesen, wenn er bestimmte Rechtsfolgen erzielen will. In einigen Fällen sieht das Gesetz vor, daß diese schon eintreten, wenn der Betriebsrat es fordert. So kann er beispielsweise die innerbetriebliche Ausschreibung von Arbeitsplätzen verlangen (§ 93) oder durch den Widerspruch gegen eine Kündigung dem betroffenen Arbeitnehmer einen Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum Abschluß des Kündigungsschutzprozesses verschaffen (§ 102 Abs. 3 und 5).

Fragen:

10. Wer unterschreibt für den Betriebsrat die Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber?
11. Kann der Vorsitzende in jedem Fall für den Betriebsrat bindende Erklärungen abgeben?
12. Wer vertritt den Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat?
13. Wann darf der Arbeitgeber an Betriebsratssitzungen teilnehmen?
14. Kann eine Betriebsvereinbarung mündlich geschlossen werden?
15. Wie wirkt eine Betriebsvereinbarung für die betroffenen Arbeitnehmer?
16. Wer kann aus einer Regelungsabrede Rechte herleiten?
17. Können Arbeitnehmern auch aus betriebsverfassungsrechtlich unwirksamen Vereinbarungen Rechtsansprüche erwachsen?

D. Materielle Sicherung der Betriebsratstätigkeit

Lernziel:

Der Betriebsrat kann den gesetzlichen Aufgaben nur gerecht werden, wenn die materiellen Voraussetzungen seiner Tätigkeit gesichert sind.

Dieser Abschnitt soll Ihnen vermitteln, welche Personal- und Sachmittel der Arbeitgeber dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen hat und wann die Betriebsratsmitglieder Anspruch darauf haben, ohne Verdienstausschlag von der Arbeit freigestellt zu werden. Probleme von großer praktischer Bedeutung stellen sich hinsichtlich der Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen; die diesbezüglichen Regeln sollen Sie hier kennenlernen. Weiterhin geht es darum, wann Betriebsratsmitglieder sich gegenüber dem Arbeitgeber schadensersatzpflichtig machen und wie das für die Unterstützung des Betriebsrats wichtige Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb geregelt ist.

I. Personal- und Sachmittel

1. Allgemeines

Die mit der Betriebsratstätigkeit verbundenen Aufwendungen hat, soweit sie erforderlich sind, ausnahmslos der Arbeitgeber zu tragen (§ 40). Es ist untersagt, den Betriebsrat aus Beiträgen der Belegschaftsangehörigen zu unterhalten (§ 41). Soweit es sich nicht um verbotene Begünstigung handelt, ist es allerdings den Betriebsratsmitgliedern nicht verwehrt, von dritter Seite Mittel entgegen zu nehmen, die ihnen bei ihrer Tätigkeit nützen, beispielsweise einen von der Gewerkschaft verteilten Gesetzeskommentar.

Erforderlich sind die Mittel, die der Betriebsrat braucht, um seinen gesetzlichen Pflichten ordnungsgemäß nachkommen zu können. Sie sind von Betrieb zu Betrieb verschieden, da es jeweils auf die besondere Gestaltung der Verhältnisse ankommt. So braucht der Betriebsrat in einem Großbetrieb mit vielleicht 10 freigestellten Mitgliedern selbstverständlich ein erheblich größeres Büro und mehr Schreibkräfte, als der eines Kleinbetriebes, in dem kein Mitglied freigestellt ist; bei dem Betriebsrat eines Montagebetriebes werden i.d.R. erheblich höhere Reisekosten anfallen, als bei dem eines Fertigungsbetriebes gleicher Größe.

Grundsätzlich entscheidet allein der Betriebsrat über die Erforderlichkeit der Mittel, allerdings unter sorgfältiger Abwägung der Gesichtspunkte, die dafür oder dagegen sprechen, und unter Berücksichtigung des Arbeitgeberinteresses an einer sparsamen Haushaltsführung. Faktisch kann der Arbeitgeber erheblichen Einfluß auf die Aufwendungen des

Betriebsrats nehmen, indem er die Erforderlichkeit bestreitet und sich weigert, die angeforderten Mittel zur Verfügung zu stellen, so daß der Betriebsrat sie nur auf dem Gerichtsweg eintreiben kann. Für den Arbeitgeber birgt dieses Vorgehen allerdings das Risiko, daß er wegen Behinderung der Betriebsratstätigkeit bestraft wird (§ 119 Abs. 1 Nr. 2: s. unten Abschnitt I).

2. Einzelne Aufwandsposten

a) Räume

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat auf dem Betriebsgelände Räume für Betriebsratssitzungen, für die Abhaltung von Sprechstunden und für die laufende Geschäftsführung zur Verfügung zu stellen, dazu die notwendige Büroausstattung. Im Regelfall kann der Betriebsrat mindestens einen abschließbaren Raum für sich allein beanspruchen; nur in sehr kleinen Betrieben mag es hinreichen, wenn die Mitbenutzung eines Raumes für Sitzungen und Sprechstunden gestattet und ein abschließbarer Schrank zugewiesen wird.

b) Personal

Für die laufende Büroarbeit ist dem Betriebsrat Büropersonal abzustellen (§ 40 Abs. 2). Das kann in der Weise geschehen, daß eine Kraft stundenweise für den Betriebsrat arbeitet. Erreicht der Arbeitsaufwand ein Ausmaß, daß mindestens eine Person voll damit beschäftigt wäre, so hat der Betriebsrat Anspruch darauf, daß gesondert für ihn jemand eingestellt wird. Da es sich um eine Vertrauensstellung handelt, liegt das Auswahlrecht ausschließlich beim Betriebsrat, dem auch das Direktionsrecht zusteht. Auch wenn Büropersonal stundenweise für den Betriebsrat arbeitet, hat dieser Anspruch darauf, daß ihm nur solche Kräfte zugeteilt werden, die sein volles Vertrauen genießen.

c) Bürobedarf, Literatur

Dem Betriebsrat sind fortlaufend die erforderlichen Büromaterialien wie Papier, Ordner, Schreibgeräte etc. zu verschaffen (§ 40 Abs. 2). Er hat zudem Anspruch auf Fachliteratur, um sich über die mit der Betriebsratsarbeit zusammenhängenden fachlichen Probleme sachkundig machen zu können. Soweit diese Literatur ständig vom Betriebsrat gebraucht wird, wie beispielsweise ein Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, ist sie für ihn gesondert anzuschaffen. Dabei steht dem Betriebsrat ein Auswahlrecht zu; er braucht sich keine Literatur aufdrängen zu lassen, die Arbeitgeberstandpunkte vertritt.

d) Informationsmittel

Zur Information der Belegschaft hat der Betriebsrat Anspruch auf ein „Schwarzes Brett“ (bei größeren Betrieben auf mehrere), auf die Einräumung von Vervielfältigungsmöglichkeiten und, falls im Betrieb vorhanden, die Benutzung der Lautsprecheranlage. In größeren Betrieben kann der Betriebsrat eine eigene Zeitung herausgeben.

e) Reisekosten

Soweit bei der Betriebsratsarbeit Reisekosten anfallen, beispielsweise zum Besuch abgelegener Betriebsteile, von Baustellen oder der Zentralverwaltung des Unternehmens, hat der Arbeitgeber die Reisekosten zu tragen. Eine vorhandene betriebliche Reisekostenregelung ist anzuwenden.

f) Kosten der Rechtsverfolgung

Der Betriebsrat kann zur Wahrung seiner Rechte Prozesse führen und dazu einen Rechtsanwalt seiner Wahl mit der Vertretung zu beauftragen. Die Kosten trägt, unabhängig vom Prozeßausgang, der Arbeitgeber. Der Betriebsrat braucht sich nicht darauf verweisen zu lassen, daß er sich statt eines Anwalts auch der für ihn kostenlosen Dienste eines gewerkschaftlichen Rechtsschutzsekretärs bedienen könne. Vor Einleitung eines Prozesses kann der Betriebsrat einen Anwalt beauftragen, ein Gutachten über die Prozeßchancen zu erstellen. Im übrigen trägt der Arbeitgeber auch dann die Kosten, wenn der Betriebsrat sich eines Anwalts bedient, um gegen ihn Strafanzeige wegen Behinderung der Betriebsrats-tätigkeit zu stellen.

Die Kostentragungspflicht entfällt nur, wenn der Betriebsrat die Verfahren offensichtlich ohne begründeten Anlaß und in schikanöser Absicht betreibt.

Beispiel:

Obwohl der Arbeitgeber dem Betriebsrat fortlaufend die geforderte Büroausstattung zur Verfügung stellt, strengt der Betriebsrat ein Beschlußverfahren an, um feststellen zu lassen, daß der Arbeitgeber dazu auch gesetzlich verpflichtet sei.

g) Sachverständige

Das Betriebsverfassungsgesetz stellt dem Betriebsrat eine ganze Reihe schwieriger Aufgaben, die oft ohne vertieftes Fachwissen nicht lösbar sind. Beispielhaft sei nur das Beratungsrecht bei der Planung der technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsplätze genannt. §§ 90, 91 verlangen, daß dabei die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen sind. Da der Betriebsrat damit nicht selten überfordert ist, gibt § 80 Abs. 3 ihm das Recht, Sachverständige hinzuzuziehen. Diese können sowohl Betriebsangehörige als auch Betriebsfremde sein. Das Honorar zahlt der Arbeitgeber, jedoch ist mit ihm zuvor über die Person des Sachverständigen und die Höhe des Honorars Einverständnis zu erzielen.

II. Arbeitsbefreiung für Betriebsratstätigkeit

1. Grundsätze

a) Betriebsratstätigkeit während der Arbeitszeit

Betriebsratstätigkeit findet grundsätzlich während der Arbeitszeit statt (§ 37 Abs. 2). Das hat seinen Grund darin, daß sie nur in ständigem Kontakt mit den Belegschaftsangehörigen und den zuständigen betrieblichen Stellen durchführbar ist. Auch kann den Betriebsratsmitgliedern nicht zugemutet werden, daß sie einen großen Teil ihrer Freizeit dafür opfern.

b) Verlassen des Arbeitsplatzes

Wenn es im Gesetz heißt, daß die Betriebsratsmitglieder von ihrer „beruflichen Tätigkeit zu befreien sind“ (§ 37 Abs. 2), so bedeutet das nicht, daß darüber eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber herbeigeführt werden müßte. Vielmehr können sie, wenn sie nach sorgfältiger Überlegung zu der Auffassung gekommen sind, daß die Arbeitsbefreiung für ihre Betriebsratstätigkeit zu einer bestimmten Zeit erforderlich sei, sich einfach bei ihrem Vorgesetzten abmelden und die Arbeitsstelle verlassen. Natürlich sind die Interessen des Arbeitgebers zu berücksichtigen, so daß z. B. die Ankunft einer Ablösung abzuwarten ist, wenn es sich um einen Arbeitsplatz handelt, der kontinuierlich besetzt sein muß.

c) Freizeitausgleich

Soweit die Betriebsratstätigkeit aus betrieblichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit erfolgt, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung (§ 37 Abs. 3). Das kommt beispielsweise bei Schichtarbeitern vor, wenn die Betriebsratsitzung außerhalb ihrer Schicht stattfindet. Der Freizeitausgleich ist innerhalb eines Monats zu gewähren; andernfalls kann das Betriebsratsmitglied verlangen, daß ihm die Zeit wie Mehrarbeit bezahlt wird.

d) Unvermindertes Arbeitsentgelt

Die Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf ein unvermindertes Arbeitsentgelt einschließlich aller Zulagen (§ 37 Abs. 2). Das gilt auch für solche Entgeltbestandteile, deren Voraussetzungen durch die Betriebsratsarbeit weggefallen sind.

Beispiele:

① Ein Wechselschichtarbeiter wird wegen seiner Betriebsratstätigkeit in die Tages- schicht versetzt. Er behält seinen Anspruch auf Schicht- und ggfs. Nachtzuschlag.

② Ein bisher im Akkord tätiger Arbeiter erhält seinen normalerweise erzielten Akkordlohn auch dann, wenn er wegen seines Betriebsratsamtes mit Zeitlohnarbeit beschäftigt wird.

Es ist nicht nur das bisherige Entgelt weiterzuzahlen; den Betriebsratsmitgliedern stehen auch die Verbesserungen zu, die vergleichbaren Arbeitnehmern gewährt werden, wie z. B. die Erhöhung der Schichtzulage. Sie sind so zu stellen, als ob sie ihre bisherige Tätigkeit weiter ausführen würden. Das gilt andererseits auch für Verschlechterungen: Wird im Betrieb allgemein kurzgearbeitet, so haben die Betriebsratsmitglieder in gleicher Weise wie die übrigen Belegschaftsangehörigen Lohnseinbußen hinzunehmen.

2. Generelle Freistellungen

§ 38 gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, Betriebsratsmitglieder gänzlich von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen. Die Tabelle des Abs. 1 enthält nur Mindestzahlen, die nicht unterschritten werden dürfen, selbst wenn der Betriebsrat damit einverstanden sein sollte. Stellt sich heraus, daß die Aufgaben des Betriebsrats mit dieser Zahl freigestellter Mitglieder nicht zu bewältigen sind, so kann der Betriebsrat weitere Freistellungen beschließen.

Beispiel:

In einem Baubetrieb mit 500 Arbeitnehmern erfordert das Betriebsratsamt umfangreiche Reisetätigkeit zum Besuch auswärtiger Baustellen. Nach § 38 Abs. 1 ist nur mindestens ein Betriebsratsmitglied freizustellen, das aber nicht in der Lage ist, sowohl die laufenden Geschäfte des Betriebsrats als auch die auswärtigen Besuche zu erledigen. Hier kann ein weiteres Betriebsratsmitglied freigestellt werden.

Die generellen Freistellungen können aufgesplittet werden, so daß z. B. statt zwei Betriebsratsmitglieder vollständig vier je zur Hälfte freigestellt werden können.

Über die Freistellung, und zwar sowohl hinsichtlich des Umfangs und der Form (z. B. Halbierung) als auch der Personen, entscheidet der Betriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber (§ 38 Abs. 2). Beratung heißt, daß Betriebsrat und Arbeitgeber sich vor der Beschlußfassung, möglichst in einer ordnungsgemäß einberufenen Betriebsratssitzung, über die Einzelheiten der beabsichtigten Freistellung besprechen.

Der Arbeitgeber kann innerhalb von zwei Wochen, nachdem ihm der Freistellungsbeschluß mitgeteilt worden ist, die Einigungsstelle (s. unten Abschnitt I) anrufen, wenn er der Meinung ist, daß der Beschluß sachlich nicht begründet sei, also seine Interessen nicht gebührend berücksichtige (§ 38 Abs. 3).

III. Schulung und Bildung

Die Bewältigung der vielfältigen vom Betriebsverfassungsgesetz übertragenen Aufgaben erfordert von den Betriebsratsmitgliedern umfangreiche Kenntnisse. Da diese nicht vorausgesetzt werden können, gilt nach § 37 Abs. 6 die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Betriebsrätstätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, als Betriebsrätstätigkeit mit allen daraus folgenden Konsequenzen (1.). Einen zusätzlichen Bildungsurlaub gewährt Abs. 7, der dazu dient, die allgemeine intellektuelle Überlegenheit der Arbeitgeberseite zu verringern (2.).

1. Erforderliches Wissen — § 37 Abs. 6

a) Begriff

Erforderlich ist das Wissen, das der Betriebsrat braucht, um seinen gesetzlichen Aufgaben entsprechen zu können. Das beginnt bei der Kenntnis des Betriebsverfassungsgesetzes, das die Grundlage seiner Tätigkeit überhaupt darstellt. Er muß sich in den für den Betrieb einschlägigen Tarifverträgen und in den zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetzen, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften auskennen und sie auf die betrieblichen Verhältnisse anwenden können (§ 80). Er braucht technische, betriebswirtschaftliche und arbeitswissenschaftliche Kenntnisse, um bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und der Arbeitsumgebung mitwirken zu können (§ 90 f.). Er muß in Fragen der Berufsausbildung Bescheid wissen (§§ 96 ff.) und in der Lage sein, die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung und die Konkurrenzsituation des Unternehmens zu beurteilen, um bei einer Betriebsänderung über Interessenausgleich und Sozialplan verhandeln zu können (§§ 111, 112).

Die Auflistung ist nicht abschließend. Praktisch gibt es kaum einen betrieblichen und unternehmerischen Entscheidungsbereich, in dem die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats nicht berührt würden. Der Betriebsrat muß in der Lage sein, die Absichten und Entscheidungen des Arbeitgebers intellektuell nachzuvollziehen, stichhaltige Alternativen zu formulieren und auch selbst die Initiative zu ergreifen.

Das Betriebsverfassungsgesetz ist darauf angelegt, daß Konflikte nicht durch den Druck von Kampfmaßnahmen, sondern durch Verhandlungen und gegenseitige Überzeugung beigelegt werden. Dementsprechend muß der Betriebsrat in gleicher Weise wie die Arbeitgeberseite befähigt sein, die intellektuelle Auseinandersetzung zu führen, soll er nicht in einer Position grundsätzlicher Unterlegenheit verharren. Es gilt das Prinzip der „intellektuellen Waffengleichheit“. Angesichts des oft enormen Bildungsvorsprungs der Unternehmens- bzw. Betriebsleitung ergibt sich daraus, daß der Begriff des „erforderlichen Wissens“ sehr weit auszulegen ist.

b) Umfang der Schulung einzelner Betriebsratsmitglieder

Die Bildungsmaßnahmen sollen den Betriebsrat als Gremium in die Lage versetzen, dem Arbeitgeber als ebenbürtiger Verhandlungspartner gegenüberzutreten zu können. Das läßt zu, daß nicht alle Betriebsratsmitglieder in gleicher Weise geschult werden, sondern bestimmte Spezialisierungen erfolgen. So ist es sinnvoll, daß die Mitglieder einer Akkordkommission sich besonders in Fragen der Leistungslohngestaltung qualifizieren. Demgegenüber ist aber zu beachten, daß die Mitwirkungsrechte dem Organ Betriebsrat und damit allen Mitgliedern zustehen, so daß es mit der Heranbildung jeweils zuständiger Spezialisten nicht getan ist. Jedes Betriebsratsmitglied muß über ein solides Grundwissen verfügen, damit es in allen Betriebsratsangelegenheiten fundiert entscheiden kann und sich nicht auf die Glaubwürdigkeit der Experten zu verlassen braucht. Das gilt ganz besonders für die generelle Grundlage der Betriebsrats Tätigkeit, das Betriebsverfassungsgesetz.

c) Arbeitsbefreiung, Kosten der Schulung

Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die erforderliches Wissen vermitteln, ist Betriebsrats Tätigkeit. Das Betriebsratsmitglied hat dementsprechend Anspruch auf Arbeitsbefreiung bei unverminderter Entgeltfortzahlung; die Teilnahmekosten einschließlich Lehrgangsgebühren, Unterbringungs-, Verpflegungs- und Reisekosten trägt der Arbeitgeber (§ 40 Abs. 1).

d) Verfahren der Freistellung

Der Betriebsrat entscheidet, welches Betriebsratsmitglied zu welcher Veranstaltung entsandt wird. Er hat dabei die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen, sich also zu bemühen, die Schulungsveranstaltung möglichst gut in den Betriebsablauf einzupassen, insbesondere Zeiten geringer Beschäftigung zu nutzen. Das gilt aber nur, soweit eine Wahlmöglichkeit besteht. Sofern z. B. eine für den Betriebsrat wesentliche Veranstaltung nur einmal stattfindet, kann sie besucht werden, auch wenn dies mit erheblichen Schwierigkeiten im Betrieb verbunden ist.

Der Betriebsrat hat dem Arbeitgeber die Teilnehmer der Veranstaltung und ihre zeitliche Lage rechtzeitig bekanntzugeben. Rechtzeitig heißt, daß die Information so frühzeitig zu erfolgen hat, daß der Arbeitgeber sich bei seinen Dispositionen auf den Arbeitsausfall einstellen kann. Konkret hängt der Zeitpunkt von der Lage im Betrieb, der Stellung des betreffenden Betriebsratsmitgliedes und der Dauer der Veranstaltung ab. Da der Arbeitgeber bei einem Betriebsratsmitglied immer mit Arbeitsausfall zu rechnen hat, ist die Bekanntgabefrist im Höchstfall mit 14 Tagen anzusetzen.

Der Arbeitgeber kann die Einigungsstelle anrufen, wenn er der Auffassung ist, daß der Betriebsrat die betrieblichen Notwendigkeiten nicht genügend berücksichtigt habe. Anders als bei der generellen Freistellung nach § 38 berührt dies jedoch nicht die Wirksamkeit des Betriebsratsbeschlusses. Entscheidet die Einigungsstelle nicht vor Beginn der Veranstaltung, so kann das Betriebsratsmitglied an ihr teilnehmen, ohne spätere Nachteile befürcht-

ten zu müssen. Es ist sogar verpflichtet, dem Betriebsratsbeschuß nachzukommen, will es sich nicht der Gefahr eines Ausschlusses aus dem Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten aussetzen (§ 23 Abs. 1).

2. Nützliches Wissen – § 37 Abs. 7

a) Begriff

Zusätzlich zum Erwerb des für die Betriebsratsätigkeit erforderlichen Wissens gewährt § 37 Abs. 7 den Betriebsratsmitgliedern drei bzw. vier Wochen Bildungsurlaub während einer Amtsperiode. Sinn dieses Urlaubs ist es, den Rückstand der Betriebsratsmitglieder gegenüber der Arbeitgeberseite im Allgemeinwissen, d. h. vor allem bei den Kenntnissen im politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereich, abzubauen, um ihnen eine größere Selbstsicherheit im Umgang mit den nicht selten akademisch gebildeten Verhandlungspartnern zu verschaffen.

Die Frage, ob bestimmte Veranstaltungen für diesen Zweck tauglich sind, wird nicht nach betrieblichen Maßstäben entschieden. Die Anerkennung erfolgt generell und verbindlich durch die oberste Arbeitsbehörde des Landes.

b) Entgeltfortzahlung, Kosten

Das Arbeitsentgelt ist während des Bildungsurlaubs weiterzuzahlen. Die mit der Bildungsmaßnahme verbundenen Kosten braucht der Arbeitgeber allerdings nicht zu übernehmen; sie sind vom Betriebsratsmitglied oder ggfs. vom Veranstalter zu tragen.

c) Verfahren der Freistellung

Das Verfahren der Freistellung entspricht dem nach § 37 Abs. 6. Jedoch entscheidet der Betriebsrat nur über die Koordinierung der Urlaubswünsche der einzelnen Betriebsratsmitglieder, um einerseits eine reibungslose Betriebsratsarbeit und andererseits die Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten zu gewährleisten. In diesem Rahmen kann das Betriebsratsmitglied frei bestimmen, an welchen Veranstaltungen es teilnehmen will; dem Betriebsrat steht insoweit kein Zensurrecht zu.

IV. Ausschluß von Schadensersatzansprüchen

Die Schadensersatzpflicht der Betriebsratsmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber und den Belegschaftsangehörigen beschränkt sich bei ihrer Amtstätigkeit auf vorsätzliche, d. h. mit Wissen und Wollen hervorgerufene Schädigungen. Andernfalls würde das hohe Schadensrisiko zu einer lähmenden Übervorsicht führen und die Bereitschaft zu einer engagierten Interessenvertretung erdrücken. So würde es beispielsweise kaum ein Betriebsratsmitglied wagen, der Einführung von Kurzarbeit zu widersprechen, wenn es befürchten müßte, vom Arbeitgeber mit Schadensersatzforderungen in Millionenhöhe überzogen zu werden.

V. Zugang der Gewerkschaften zum Betrieb

Nach aller Erfahrung ist eine wirkungsvolle Betriebsratstätigkeit nur in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften möglich. Die Gewerkschaften stellen ihren Sachverstand den Betriebsräten zur Verfügung, beraten sie in Rechtsfragen, helfen bei der Organisation des laufenden Geschäftsbetriebes, unterstützen sie bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber und organisieren Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, um die wichtigsten Punkte zu nennen. Zur Sicherung dieser Unterstützungsleistungen ist ihnen ein eigenes Zugangsrecht zum Betrieb gegeben worden (§ 2 Abs. 2). Das Zugangsrecht besteht nicht nur zum Betriebsratsbüro, sondern grundsätzlich zu allen Teilen des Betriebes. Das ergibt sich daraus, daß es nur durch „unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder den Schutz von Betriebsgeheimnissen“ eingeschränkt wird (§ 2 Abs. 2), also in allen anderen Fällen besteht. Für den Zugang zum Betrieb bedarf es keiner Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. Allein die Gewerkschaft entscheidet, welchen Beauftragten sie zu welcher Zeit in den Betrieb schickt. Der Arbeitgeber ist nur von dem Besuch zu unterrichten. Das Zugangsrecht besteht grundsätzlich zu jeder Zeit, also auch vor oder während eines Arbeitskampfes. Es ist im übrigen nicht an die Zustimmung des Betriebsrats gebunden, da die Gewerkschaft neben der Unterstützung eigene Rechte aus der Betriebsverfassung wahrzunehmen hat, beispielsweise die Kontrolle von Arbeitgeber und Betriebsrat hinsichtlich der Erfüllung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten (§ 23 Abs. 1 und 3). Überdies steht den Gewerkschaften ein gesondertes koalitionsrechtliches Zugangsrecht zu, das sich aus der Koalitionsgarantie des Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz herleitet (BAG v. 14. 2. 1978, ArbuR 1978, 344).

Fragen:

18. Wer trägt die Kosten der Betriebsratstätigkeit?
19. Wer wählt das Personal aus, das zur Unterstützung des Betriebsrats angestellt wird?
20. Muß ein Betriebsratsmitglied den Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung bitten, wenn es seiner Betriebsratstätigkeit nachgehen will?
21. Muß ein Betriebsratsmitglied auf die Akkordzulage verzichten, wenn es wegen seines Amtes im Zeitlohn beschäftigt wird?
22. Kann der Betriebsrat die generelle Freistellung einer größeren Zahl von Betriebsratsmitgliedern beschließen, als in der Tabelle des § 38 Abs. 1 angegeben ist?

23. Was kann der Arbeitgeber tun, wenn er mit der Entscheidung des Betriebsrats über die generelle Freistellung nicht einverstanden ist?
24. Worin besteht der Zweck der Vorschriften über die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltung?
25. Wer entscheidet über die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen?
26. Wann kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle gegen einen Betriebsratsbeschluß über die Teilnahme an einer Schulungs- oder Bildungsveranstaltung anrufen?
27. Für welche Schäden, die sie bei ihrer Amtstätigkeit verursacht haben, haften die Betriebsratsmitglieder?
28. Dürfen Gewerkschaftsvertreter auch dann den Betrieb betreten, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat dagegen sind?
29. Besteht das Zutrittsrecht auch während eines Arbeitskampfes?

E. Informations- und Schweigepflichten

Lernziel:

Informationen sind einerseits die entscheidende Grundlage jeder Betriebsratstätigkeit. Andererseits hat der Arbeitgeber oft ein Interesse daran, daß bestimmte Tatsachen nicht einem größeren Personenkreis bekannt werden.

Diesem Abschnitt sollen Sie entnehmen, welche Informationen dem Betriebsrat zu welcher Zeit in welcher Form zur Verfügung zu stellen sind und was ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis oder ein persönliches Geheimnis eines Arbeitnehmers ausmacht, deren Geheimhaltung vom Betriebsrat verlangt werden kann.

I. Informationspflicht des Arbeitgebers

1. Grundsätze

Nur ein informierter Betriebsrat kann seinen Aufgaben gerecht werden. § 80 Abs. 2 bestimmt daher, daß er „rechtzeitig und umfassend“ vom Arbeitgeber zu unterrichten ist und daß ihm auf Verlangen „jederzeit“ die „erforderlichen Unterlagen“ zur Verfügung zu stellen sind.

a) Umfassende Information

Wie oben bereits erwähnt, läßt der vielfältige Aufgabenkatalog des Betriebsrats kaum einen betrieblichen und unternehmerischen Entscheidungsbereich aus. Entsprechend breit ist die Information anzulegen. Sie darf sich nicht auf solche Fakten beschränken, die die Mitwirkungsrechte direkt berühren, sondern hat auch die Rahmenbedingungen mit einzubeziehen. Am wichtigsten ist dabei die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens, die normalerweise auf das Betriebsratsverhalten unmittelbaren Einfluß hat, z. B. bei Versetzungen und Kündigungen oder bei der Einführung von Kurzarbeit. Darin sind die Daten über die Marktentwicklung und die Konkurrenzsituation, die Produktgestaltung und die betriebs- und unternehmensinterne Kostenentwicklung eingeschlossen.

Der Informationsanspruch des Betriebsrats wird nicht geschmälert, wenn vom Betriebsrat oder vom Gesamtbetriebsrat ein Wirtschaftsausschuß gebildet worden ist (§ 106 Abs. 1). Der Wirtschaftsausschuß ist der Unternehmens- und nicht wie der Betriebsrat der Betriebsebene zugeordnet. Er stellt ein Forum zur fortlaufenden Diskussion mit dem Unternehmer über die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens dar und soll diese beein-

flussen. Mit der konkreten Betriebsratstätigkeit ist er nur insoweit verknüpft, als er die vom Unternehmer erhaltenen Informationen an den Gesamtbetriebsrat bzw. den Betriebsrat weiterzugeben hat.

Die umfassende Information schließt die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ein. Selbst ihre mögliche Gefährdung gibt dem Arbeitgeber kein Recht, Informationen zurückzuhalten. Der Schutz der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gegenüber dem Betriebsrat ist abschließend dadurch geregelt, daß ihre Verletzung unter Strafe gestellt ist (§ 120) und zum Ausschluß aus dem Betriebsrat wegen grober Verletzung gesetzlicher Pflichten führen kann (§ 23 Abs. 1).

b) Rechtzeitige Information

Den Betriebsrat rechtzeitig zu unterrichten bedeutet, ihm genügend Zeit für die sachgerechte Wahrnehmung seiner Aufgaben zu geben. Er ist vor anstehenden Entscheidungen so frühzeitig einzubeziehen, daß er in der Lage ist, sich in die u. U. komplizierte Materie einzuarbeiten, evtl. Gewerkschaftsvertreter oder Sachverständige einzuschalten und die betriebsratsinterne Meinungsbildung ordnungsgemäß durchzuführen.

Der Betriebsrat ist nicht darauf beschränkt, auf Maßnahmen des Arbeitgebers zu reagieren. Er kann selbst die Initiative ergreifen.

Beispiele:

Der Betriebsrat schlägt einen veränderten Schichtplan vor. Der Betriebsrat schlägt vor, bei der Akkordermittlung vom MTM- auf das Refa-System überzugehen.

Dementsprechend hat der Arbeitgeber ihn auch dann über alle wesentlichen Daten zu unterrichten, wenn er z. Zt. gar keine mitwirkungspflichtigen Maßnahmen plant, der Betriebsrat aber möglicherweise Veranlassung hätte, aktiv zu werden.

Rechtzeitig heißt demnach, daß der Betriebsrat umgehend zu unterrichten ist, nachdem die betreffenden Daten bekannt geworden sind. Bei längerfristigen Vorgängen, vor allem wenn sie eine größere Planung erfordern, ist es mit einer einmaligen Unterrichtung nicht getan. Der Betriebsrat ist vielmehr ständig über die neuesten Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten. Da der Betriebsrat oft nicht übersehen kann, welche Informationen dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen, darf der Arbeitgeber nicht darauf warten, daß sie bei ihm abgefragt werden, sondern hat sie unaufgefordert weiterzugeben.

c) Zurverfügungstellung der Unterlagen

Es reicht nicht aus, den Betriebsrat nur mündlich zu unterrichten; auf sein Verlangen sind ihm auch die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (§ 80 Abs. 2). Erforderlich sind die Unterlagen, deren Kenntnis der Betriebsrat braucht, um sich ein getreues Bild

von allen ihn betreffenden Vorgängen machen zu können. Gemeint sind die im Betrieb und Unternehmen vorhandenen Originalunterlagen, also beispielsweise die Betriebsabrechnungsbögen oder die Akkordzettel. Da die Vorlagepflicht bewirken soll, daß der Betriebsrat sich nicht auf die Wahrheitstreue und Informationsfreudigkeit des Arbeitgebers verlassen muß, braucht er sich mit gesondert für ihn angefertigten Aufstellungen nicht zufrieden zu geben. Zulässig ist dagegen die Vorlage von Fotokopien.

Zurverfügungstellung der Unterlagen heißt, daß den Betriebsratsmitgliedern (und zwar grundsätzlich allen) zumindest die Einsichtnahme ermöglicht wird, bei der sie sich Notizen machen können. Umfangreichere Unterlagen sind dem Betriebsrat auch im Original oder fotokopiert auszuhändigen.

2. Besondere Informationspflichten

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält an mehreren Stellen (§ 80 Abs. 2, § 89, § 90, § 92, § 97, § 99, § 102, § 111) Einzelregelungen zum Informationsrecht des Betriebsrats. Es handelt sich um Konkretisierungen, die die Gültigkeit der allgemeinen Grundsätze des § 80 Abs. 2 nicht beeinträchtigen. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Pflicht zur Vorlage der Unterlagen, die nicht in allen Vorschriften ausdrücklich wiederholt ist.

Eine Ausnahme bildet nur die in § 80 Abs. 2 geregelte Einsichtnahme in die Bruttolohn- und -gehaltlisten, die einem Ausschuß des Betriebsrats oder, falls ein solcher nicht gebildet werden kann, dem Betriebsratsvorsitzenden vorbehalten ist. Diese sind allerdings berechtigt, sich Notizen anzufertigen, da der Sinn der Vorschrift darin besteht, den Kreis der einsichtsberechtigten Personen einzuschränken, nicht aber die Korrektheit der Information des Betriebsrats von der zufälligen Gedächtnisleistung abhängig zu machen. Schließlich entscheidet der Betriebsrat als Ganzer, welche Folgerungen aus den erhaltenen Informationen zu ziehen sind.

II. Schweigepflichten der Betriebsratsmitglieder

1. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Die Betriebsratsmitglieder sind verpflichtet, über die ihnen wegen ihrer Betriebsratstätigkeit bekanntgewordenen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren (§ 79 Abs. 1).

Nicht jede Tatsache, die der Arbeitgeber geheimhalten möchte, kann er zu einem Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis machen. Er muß vielmehr ein berechtigtes Interesse daran haben, daß sie weiteren Personen nicht bekannt wird.

Beispiele:

- ① Der Arbeitgeber möchte, daß ein mit hohem Kostenaufwand entwickeltes neues Herstellungsverfahren nicht bekannt wird, um den Konkurrenzvorteil zu wahren: berechtigtes Interesse.
- ② Der Arbeitgeber möchte eine beabsichtigte Betriebsstillegung nicht bekannt werden lassen, um die vorzeitige Kündigung wichtiger Fachkräfte zu vermeiden: kein berechtigtes Interesse.

Der Arbeitgeber muß die betreffende Tatsache zudem ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnen, etwa durch mündlichen Hinweis oder durch schriftlichen Vermerk auf den geheimzuhaltenden Unterlagen. Die betriebsverfassungsrechtliche Schweigepflicht gilt nur, wenn das Betriebsratsmitglied das Geheimnis gerade wegen seiner Betriebsratszugehörigkeit, nicht aber wenn es dies bei anderer Gelegenheit erfahren hat.

Grundsätzlich besteht die Schweigepflicht gegenüber jedermann. Ausgenommen sind davon allerdings die übrigen Betriebsratsmitglieder und die Mitglieder sonstiger in § 79 Abs. 1 genannter Gremien.

2. Persönliche Geheimnisse von Arbeitnehmern

In gleicher Weise wie bei Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen haben die Betriebsratsmitglieder Stillschweigen über persönliche Geheimnisse von Arbeitnehmern zu wahren (§ 99 Abs. 1, § 102 Abs. 2). Solche Geheimnisse sind die „persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten von Arbeitnehmern, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen“.

Beispiele:

Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin; negative Leistungsbeurteilung anlässlich einer beabsichtigten Kündigung.

Die Geheimnisse müssen dem Betriebsratsmitglied im Zusammenhang einer personellen Einzelmaßnahme oder einer Kündigung bekanntgeworden sein.

Fragen:

30. Darf der Arbeitgeber dem Betriebsrat Geschäftsgeheimnisse vorenthalten, wenn er zu befürchten hat, daß durch die Mitteilung ihre Geheimhaltung gefährdet würde?
31. Was kann der Arbeitgeber gegen den Geheimnisbruch durch Betriebsratsmitglieder unternehmen?
32. Was bedeutet „rechtzeitige“ Information des Betriebsrats?
33. Muß der Betriebsrat sich mit einer mündlichen Unterrichtung durch den Arbeitgeber zufriedengeben?
34. Kann der Arbeitgeber jede beliebige Tatsache zum Geschäftsgeheimnis erklären?

F. Behinderung der Betriebsratstätigkeit

Lernziel:

Im Interessenwiderstreit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann für den Arbeitgeber leicht die Versuchung aufkommen, den Betriebsrat in seiner Tätigkeit zu behindern.

Hier wird dargestellt, wie der Betriebsrat als Organ dagegen geschützt ist und wie die einzelnen Betriebsratsmitglieder gegen Benachteiligungen, aber auch gegen Bestechungsversuche gesichert werden.

I. Schutz des Betriebsrats als Organ

§ 78 untersagt die Störung oder Behinderung der Betriebsratstätigkeit. Das Verbot richtet sich nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern gegen jedermann, also vor allem auch gegen Arbeitnehmer, die ohne Auftrag des Arbeitgebers den Betriebsrat in seiner Tätigkeit beeinträchtigen. Angesichts der Strafdrohung des § 119 ist dies von einiger Bedeutung (s. unten Abschnitt I).

Gegen das Verbot kann in verschiedenster Weise, sowohl durch aktives Handeln als auch durch die Nichterfüllung gesetzlicher Pflichten, verstoßen werden. Hier seien nur beispielhaft einige Möglichkeiten genannt:

- Untersagung von Betriebsratssitzungen;
- Verbot, den Arbeitsplatz zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben zu verlassen;
- Verweigerung der Entgeltfortzahlung für Arbeitszeit, die wegen Betriebsratstätigkeit ausgefallen ist;
- Verweigerung der erforderlichen Sachmittel;
- unzureichende Information des Betriebsrats.

II. Schutz der Betriebsratsmitglieder

1. Benachteiligungen

a) Allgemeines

Nur wenn die Betriebsratsmitglieder keine persönlichen Nachteile zu fürchten haben, kann eine dem Gesetz entsprechende Interessenvertretung gesichert werden. Jede Benachteiligung ist deswegen ebenfalls nach § 78 verboten und durch § 119 mit Strafe bedroht.

Durch zusätzliche Bestimmungen sind die Betriebsratsmitglieder vor speziellen Nachteilen geschützt.

b) Entgeltsicherung

Das Arbeitsentgelt einschließlich aller sonstigen Zuwendungen des Arbeitgebers (z. B. das monatliche Zigarettendeputat in der Tabakindustrie) darf bei Betriebsratsmitgliedern nicht geringer bemessen werden als bei vergleichbaren Arbeitnehmern (§ 37 Abs. 4). Vergleichsbasis ist die Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds vor Beginn seines Amtes. Das Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf alle Entgeltverbesserungen, die die seinerzeit vergleichbaren Arbeitnehmer zwischenzeitlich erreichen. Das gilt auch, soweit sie auf einer Höherqualifikation beruhen, die das Betriebsratsmitglied aufgrund seiner Tätigkeit nicht mitvollziehen konnte.

Dieser Schutz besteht nicht nur während der Amtszeit, sondern noch ein Jahr, bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern u. U. noch zwei Jahre darüber hinaus (§§ 37 Abs. 4, 38 Abs. 3).

c) Sicherung der Arbeitsqualifikation

Zur Entgeltsicherung tritt die Sicherung der Arbeitsqualifikation, von der eine eher langfristige Schutzwirkung ausgeht. Betriebsratsmitglieder dürfen grundsätzlich nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die denen der vergleichbaren Arbeitnehmer gleichwertig sind (§ 37 Abs. 5). So können sie ihre beruflichen Fähigkeiten erhalten und entsprechend dem wirtschaftlichen und technischen Wandel entwickeln. Auch dieser Schutz gilt ein bzw. zwei Jahre über die Amtszeit hinaus (§§ 37 Abs. 5, 38 Abs. 3).

Aus dem allgemeinen Benachteiligungsverbot ergibt sich, daß sie in gleicher Weise wie die vergleichbaren Arbeitnehmer an inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung zu beteiligen sind, wie es für die freigestellten Betriebsratsmitglieder ausdrücklich angeordnet ist (§ 38 Abs. 4).

Zusätzlich ist freigestellten Betriebsratsmitgliedern innerhalb eines bzw. zweier Jahre nach Beendigung der Freistellung die Möglichkeit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung nachzuholen (§ 38 Abs. 4). Sie können auf Kosten des

Arbeitgebers geeignete inner- oder außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen absolvieren, bis sie den Qualifikationsstand der vergleichbaren Arbeitnehmer wieder erreicht haben.

d) Kündigungsschutz, Weiterbeschäftigungsanspruch

Besondere Bedeutung kommt dem Kündigungsschutz zu, der den Betriebsratsmitgliedern die Sorge um den Bestand des Arbeitsplatzes nimmt. Sie würde sonst in vielen Fällen die Bereitschaft zur nachhaltigen Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte lähmen.

§ 15 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) untersagt grundsätzlich die ordentliche, d. h. fristgemäße Kündigung von Betriebsratsmitgliedern und läßt die außerordentliche aus wichtigem Grund, d. h. in der Regel fristlose Kündigung nur zu, wenn der Betriebsrat ihr zustimmt bzw. die Zustimmung durch Entscheidung des Arbeitsgerichts ersetzt ist (s. auch § 103 BetrVG). Auch schwere Verstöße des Betriebsratsmitgliedes gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten berechtigen den Arbeitgeber nicht ohne weiteres zur Kündigung, sondern nur dann, wenn sie gleichzeitig eine so schwerwiegende Verletzung des Arbeitsvertrages darstellen, daß dem Arbeitgeber die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

Stimmt der Betriebsrat der Kündigung nicht zu und betreibt der Arbeitgeber daraufhin die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung, so behält das Betriebsratsmitglied während dieses Verfahrens alle seine Rechte, kann also wie bisher sein Amt ausüben und dazu jederzeit den Betrieb betreten.

Nach Beendigung des Betriebsratsamtes entfällt zwar das Zustimmungsrecht des Betriebsrats, der Ausschluß der ordentlichen Kündigung wirkt aber noch für das folgende Jahr fort. Die Nachwirkung entfällt allerdings, wenn durch rechtskräftigen Beschluß des Arbeitsgerichts der Betriebsrat aufgelöst oder das Mitglied aus ihm ausgeschlossen worden ist (§ 15 Abs. 1 KSchG).

Schutz genießen auch die Betriebsratsmitglieder, die in einem befristeten Ausbildungsverhältnis stehen. Sie sind auf ihr Verlangen nach Beendigung der Ausbildungszeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Der Weiterbeschäftigungspflicht kann der Arbeitgeber nur entgehen, indem er eine arbeitsgerichtliche Entscheidung erwirkt, daß ihm die Weiterbeschäftigung nicht zuzumuten sei (§ 78a).

2. Begünstigungen

Nicht selten kommt es vor, daß Arbeitgeber versuchen, sich Betriebsratsmitglieder durch besondere Vergünstigungen gewogen zu machen. Diese werden beispielsweise in höhere Lohngruppen als vergleichbare Arbeitnehmer eingestuft; sie erhalten Spesen, die nicht unerheblich über ihren tatsächlichen Aufwendungen liegen, oder zusätzlichen Urlaub für private Zwecke. Auch solcherart Bestechungen sind verboten und mit Strafe bedroht (§ 78, § 119), da sie die Entscheidungsfreiheit des Betriebsrats und die Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben schwer beeinträchtigen können.

Fragen:

35. Gegen wen richtet sich das Verbot, den Betriebsrat zu behindern?
36. Wie lange wirkt die Entgeltsicherung für Betriebsratsmitglieder?
37. Können Betriebsratsmitglieder von der Teilnahme an berufsbildenden Maßnahmen ausgeschlossen werden?
38. In welcher Weise ist die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern eingeschränkt?
39. Darf der Arbeitgeber den Betriebsratsmitgliedern wegen ihrer Tätigkeit eine Sonderzulage zahlen?

G. Arbeitskämpfe

Lernziel:

Nach der Durcharbeitung dieses Abschnittes sollen Sie die Reichweite des Verbots von Arbeitskämpfen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kennen. Sie sollen lernen, welche Regeln Betriebsratsmitglieder zu beachten haben, wenn sie sich an Streiks beteiligen, und welche Rechtsfolgen die Aussperrung für sie hat. Schließlich geht es darum, ob bzw. wieweit der Betriebsrat als Organ während eines Arbeitskampfes in seiner Handlungsfähigkeit beschränkt wird.

I. Das betriebsverfassungsrechtliche Arbeitskampfverbot

1. Völlige Friedenspflicht

Arbeitgeber und Betriebsrat sind in ihrer wechselseitigen Interessenvertretung auf die vom Gesetz zugelassenen Mittel und Wege beschränkt. Arbeitskampfmaßnahmen zwischen ihnen sind unzulässig (§ 74 Abs. 1), so daß sie beispielsweise keinen Streik und keine Aussperrung durchführen dürfen, um den Abschluß einer Betriebsvereinbarung bestimmten Inhalts zu erreichen. Das Verbot richtet sich nicht nur gegen diese offenen Formen des Arbeitskampfes, sondern auch gegen versteckte, wie „Dienst nach Vorschrift“ oder die Androhung von Entlassungen.

Ausdrücklich wird in § 74 Abs. 2 bestimmt, daß Arbeitgeber und Betriebsrat Betätigungen zu unterlassen haben, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden. Mit dem Betriebsfrieden ist das normale, gedeihliche Zusammenwirken der Arbeitnehmer gemeint, das nicht durch Auseinandersetzungen gestört werden soll, die über den Rahmen der alltäglichen Konflikte hinausgehen. Der Arbeitgeber ist darin nicht einbezogen, da sich das Verhältnis zwischen ihm und der Belegschaft nach den tatsächlich vorhandenen Interessengegensätzen richtet. Sein Interesse ist durch das Verbot geschützt, den Arbeitsablauf zu beeinträchtigen.

Es sind solche Handlungen untersagt, die eine tatsächliche Beeinträchtigung zur Folge haben. Nicht berührt werden demnach alle Maßnahmen, bei denen ein solcher Erfolg nicht eintreten kann oder doch im konkreten Fall nicht eintritt, auch wenn dadurch die Gegenseite unter Druck gesetzt wird.

Beispiele: für zulässige Maßnahmen:

- ① Der Betriebsrat organisiert in der Mittagspause eine Demonstration der Belegschaft für den Abschluß einer bestimmten Betriebsvereinbarung.
- ② Der Betriebsrat mobilisiert durch eine Pressekonferenz die öffentliche Meinung für seine Forderungen.

2. Keine Garantiepflcht des Betriebsrats

Den Betriebsrat trifft keine Garantiepflcht für die Ruhe im Betrieb. Er ist nicht verpflichtet, Belegschaftsangehörigen entgegenzutreten, die Störungen hervorrufen. Wenn die Unruhe ihre Ursache in gegensätzlichen Interessen zwischen Arbeitgeber und Belegschaft hat, ist es dagegen seine Aufgabe, beim Arbeitgeber im Interesse der Belegschaft vorstellig zu werden und auf Abhilfe zu drängen.

Der Betriebsrat verstößt auch dann nicht gegen seine Pflichten, wenn die Unruhe die Folge einer Handlung ist, die er im Rahmen seiner Amtspflichten vornimmt.

Beispiel:

Der Betriebsrat informiert die Belegschaft über die Absicht des Arbeitgebers, den Betrieb stillzulegen, worauf es zu einem spontanen Streik kommt.

II. Beteiligung von Betriebsratsmitgliedern an Arbeitskämpfen

1. Gewerkschaftliche Streiks

An gewerkschaftlichen Streiks können sich die Betriebsratsmitglieder in derselben Weise beteiligen, wie alle anderen Belegschaftsangehörigen (§ 74 Abs. 2 und 3). Sie können die Urabstimmung organisieren und für den Streikbeschluß werben, sie können Mitglied der Streikleitung sein und auch Streikposten stehen. Allerdings dürfen sie dabei nicht den Eindruck erwecken, als würden sie als Betriebsratsmitglieder gewissermaßen in amtlicher Eigenschaft handeln. Auch ist es ihnen verwehrt, die dem Betriebsrat für seine Tätigkeit zur Verfügung gestellten Mittel zu Streikzwecken einzusetzen, also beispielsweise Streikflugblätter auf Betriebsratspapier zu drucken.

2. Spontane Streiks

Ein spontaner, nichtgewerkschaftlicher Streik stellt nach der gegenwärtigen Rechtsprechung einen Verstoß gegen die Arbeitsvertragspflichten dar und gilt als rechtswidrig. Ein Betriebsratsmitglied, das sich daran beteiligt, setzt sich deshalb u. U. der Gefahr aus, daß der Arbeitgeber seine Kündigung betreibt.

Ein Verstoß gegen die Amtspflichten liegt darin jedoch nicht, solange das Betriebsratsmitglied sich auf die bloße Teilnahme beschränkt und selbst nicht zum Streik auffordert oder ihn organisiert.

Darüber hinaus würde es gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, wenn der Arbeitgeber nur den Betriebsratsmitgliedern kündigen wollte und nicht den Arbeitnehmern, die sich bei dem Streik in gleicher Weise wie diese hervorgetan haben. Eine solche Kündigung wäre rechtsunwirksam.

3. Aussperrungen

Die lösende Aussperrung, bei der das Arbeitsverhältnis beendet wird, ist gegenüber Betriebsratsmitgliedern unzulässig. Durch die Aussperrung kann das Arbeitsverhältnis nur suspendiert werden, so daß nach ihrem Ende alle arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten wieder unmittelbar wirksam sind. Auf diese Weise wird die Umgehung des besonderen Kündigungsschutzes für Betriebsratsmitglieder verhindert.

III. Betriebsratsamt während des Arbeitskampfes

1. Weiterbestehen des Betriebsratsamtes

Das Betriebsratsamt besteht während eines Arbeitskampfes weiter. Zwar geht es sowohl bei der Mitwirkung des Betriebsrats als auch in einem Arbeitskampf im Grunde um dieselben Interessen. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz sollen die verschiedenen Ebenen ihrer Vertretung aber klar voneinander getrennt sein, so daß die eine die andere grundsätzlich nicht berührt. Daraus folgt, daß der Betriebsrat während eines Arbeitskampfes seine Tätigkeit ungehindert fortsetzen kann, auch wenn sich seine Mitglieder an Kampfmaßnahmen beteiligen. Dazu gehört das Recht, die Betriebsratsräume zu benutzen und jederzeit alle Arbeitsplätze aufzusuchen.

2. Weiterbestehen der Mitwirkungsrechte

Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats werden im Grundsatz von einem Arbeitskampf ebenfalls nicht berührt. So ist er beispielsweise zu beteiligen, wenn während seines Streiks Rationalisierungsmaßnahmen durchgeführt werden sollen. Das gleiche gilt für Kündigungen, die im Verlaufe eines Streiks ausgesprochen werden. Nach der Rechtsprechung soll sich eine Änderung allerdings dann ergeben, wenn es sich um Maßnahmen handelt, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Kampfgeschehen stehen, beispielsweise um die Einstellung von Streikbrechern. Aber auch in diesen Fällen ist der Betriebsrat zumindest zu informieren, damit er seine gesetzlichen Kontrollbefugnisse ausüben kann.

Fragen:

40. Darf der Arbeitgeber die Schließung des Betriebes androhen, um den Abschluß einer bestimmten Betriebsvereinbarung durchzusetzen?
41. Verstoßen Handlungen, die die Gefahr einer Betriebsstörung beinhalten, in jedem Fall gegen die Friedenspflicht?
42. Muß der Betriebsrat Arbeitnehmer, die einen spontanen Streik durchführen, dazu anhalten, die Arbeit wieder aufzunehmen?
43. Darf der Betriebsratsvorsitzende bei einem gewerkschaftlichen Streik Streikposten stehen?
44. Darf der Arbeitgeber den Betriebsrat während einer Aussperrung am Betreten des Betriebes hindern?

H. Gewerkschaftliche und parteipolitische Betätigung

Lernziel:

Bei gewerkschaftlicher und parteipolitischer Betätigung handelt es sich um die Inanspruchnahme grundlegender demokratischer Rechte. Das Betriebsverfassungsgesetz setzt dieser Betätigung Grenzen.

Sie sollen sich erarbeiten, welche Einschränkungen für den Betriebsrat als Organ und für das einzelne Betriebsratsmitglied bei der Tätigkeit für eine Gewerkschaft und bei politischen Aktivitäten im Betrieb bestehen.

I. Gewerkschaftliche Betätigung

1. Keine Beschränkung für Betriebsratsmitglieder

Betriebsratsmitglieder könne ebenso wie andere Arbeitnehmer für ihre Gewerkschaft aktiv werden (§ 74 Abs. 3), d. h. vor allem für sie werben und ihre Mitteilungen im Betrieb verbreiten. Allerdings dürfen sie dafür nicht die zu Betriebsratszwecken zur Verfügung gestellten Mittel benutzen, wie z. B. Abzugsmaschine und Papier, da diese zur Erfüllung der Betriebsratsaufgaben und nicht für Gewerkschaftszwecke überlassen worden sind.

Im Rahmen zulässiger gewerkschaftlicher Betätigung bewegen sich Solidaritätserklärungen und Geldsammlungen für Arbeitnehmer anderer Unternehmen, die in einem Arbeitskampf stehen. Dabei macht es nichts, ob sie von einzelnen Betriebsratsmitgliedern oder von „dem Betriebsrat“ ausgehen, da die Friedenspflicht nur gegenüber dem eigenen, nicht aber gegenüber einem fremden Arbeitgeber besteht.

2. Gewerkschaftsneutrale Amtsführung

§ 75 Abs. 1 verbietet u. a. dem Betriebsrat, Arbeitnehmer wegen ihrer gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung unterschiedlich zu behandeln. So dürfen sie etwa nicht durch die Androhung zum Gewerkschaftseintritt bewegt werden, bei einer evtl. Kündigung des Arbeitgebers sonst auf die Ausübung des Widerspruchsrechts zu verzichten (§ 102 Abs. 3). Die Wirkung dieser Bestimmung geht jedoch nicht so weit, daß dem Betriebsrat schlechthin untersagt wäre, zu gewerkschaftspolitischen Fragen Stellung zu nehmen. Vielmehr beeinflusst das Verhalten der Gewerkschaften oft konkret die Situation des Betriebsrats, so daß er sich dazu öffentlich äußern können muß.

Beispiel:

Eine Gewerkschaft spricht sich gegen den Abschluß einer vom Betriebsrat angestrebten Betriebsvereinbarung aus.

II. Parteipolitische Betätigung

§ 74 Abs. 2 verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat, jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen.

1. Begriff

Parteipolitische Betätigungen zeichnen sich dadurch aus, daß sie in der Absicht unternommen werden, eine bestimmte politische Partei oder Organisation zu unterstützen bzw. ihr entgegenzuwirken.

Beispiel:

Verteilung von Wahlflugblättern.

Politische Aktivitäten, die ohne derartige Zweckrichtung unternommen werden, fallen nicht unter diesen Begriff; das gilt auch dann, wenn Ziele verfolgt werden, die mit denen politischer Parteien übereinstimmen.

Beispiel:

Forderung nach der Fristenlösung bei der Reform des § 218 StGB.

2. Ausnahmen

Das Verbot ist eingeschränkt, soweit es sich um die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art handelt, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen (§ 74 Abs. 2). Unmittelbare Betroffenheit bedeutet, daß der Betrieb oder seine Arbeitnehmer von dem Vorgang berührt werden, nicht aber, daß er sie allein betrifft. So werden von den Diskussionen um die Einführung der paritätischen Mitbestimmung alle größeren Betriebe und deren Arbeitnehmer unmittelbar tangiert. Liegt eine der genannten Ausnahmen vor, so ist die parteipolitische Betätigung erlaubt.

Beispiel:

Der Betriebsrat kann eine Veranstaltung zur Unterstützung der Mitbestimmungspläne der SPD durchführen.

Die Auslegung des Verbots muß berücksichtigen, daß die Betätigungsfreiheit der Parteien nach Art. 21 Abs. 1 Grundgesetz besonderen verfassungsrechtlichen Schutz genießt. Die Teilhabe des einzelnen Parteimitgliedes an der Aktivität seiner Organisation darf daher nicht stärker eingeschränkt werden, als dies „von der Sache her“ gerechtfertigt ist. Deshalb greift das Verbot nur ein, wenn die Betätigung zu einer konkreten Störung des Betriebsfriedens führt.

3. Betroffene des Verbots

Das Gesetz verbietet die parteipolitische Betätigung dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. Auf Seiten des Arbeitgebers gilt es sowohl für diesen als auch für die Personen, die ihn repräsentieren, also vor allem auch für die leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3.

Auf der anderen Seite trifft es den Betriebsrat als Organ und seine Mitglieder, wenn sie in amtlicher Eigenschaft auftreten. Ansonsten hindert diese Vorschrift das einzelne Betriebsratsmitglied genausowenig wie andere Arbeitnehmer daran, sich parteipolitisch zu betätigen.

Fragen:

45. Dürfen Betriebsratsmitglieder Einladungen für gewerkschaftliche Vertrauensleutesitzungen auf Betriebsratspapier abziehen?
46. Dürfen Betriebsratsmitglieder für die Mitgliedschaft in ihrer Gewerkschaft werben?
47. Was heißt: parteipolitische Betätigung?
48. Welche parteipolitischen Betätigungen werden von dem Verbot nicht betroffen?

I. Konfliktregelungen

Lernziel:

Das Arbeitskampfverbot und die absolute Friedenspflicht erfordern die Einrichtung besonderer Verfahren zur Beilegung von Konflikten für den Fall, daß dies auf dem normalen Verhandlungsweg nicht mehr erreichbar ist.

In diesem Abschnitt sollen Sie die Funktionsweise der im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Einigungsstelle kennenlernen und erfahren, wann das Arbeitsgericht angerufen werden kann. Außerdem sollen Sie lernen, wie die Auflösung des Betriebsrats geregelt ist, wie der Arbeitgeber zur Einhaltung seiner gesetzlichen Pflichten gezwungen werden kann und welche Gesetzesverstöße bestraft bzw. mit Bußgeld belegt werden können.

I. Einigungsstelle

1. Zusammensetzung

Die Einigungsstelle besteht aus einer Anzahl von Beisitzern, die je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt werden. Hinzu kommt ein unparteiischer Vorsitzender, auf den sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden oder über die Zahl der Beisitzer nicht zustande, entscheidet das Arbeitsgericht (§ 76 Abs. 2). Die Beisitzer können Betriebsangehörige aber auch Betriebsfremde, beispielsweise Gewerkschaftssekretäre, sein.

2. Verfahren

Die Einigungsstelle kann von Fall zu Fall für bestimmte Meinungsverschiedenheiten oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung als ständige Einrichtung errichtet werden (§ 76 Abs. 1). Die erste Alternative ist in der Regel vorzuziehen, um zu verhindern, daß sich in der Einigungsstelle starre Positionen herausbilden, die die Lösung der konkreten Probleme erschweren.

Das Einigungsstellenverfahren kann bei jeder Meinungsverschiedenheit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ohne besondere Voraussetzungen eingeleitet werden. Zwei Möglichkeiten sind dabei zu unterscheiden:

- Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, hat also zwingende Wirkung (a);

– das Verfahren dient der Verständigung in einer Angelegenheit, über die nur freiwillige Vereinbarungen erfolgen (b).

a) Entscheidungen mit zwingender Wirkung

Die verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle ist vor allem für die Fragen vorgesehen, in denen dem Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht zusteht. Durch sie wird ein „Leerlaufen“ der Betriebsratsrechte verhindert und gesichert, daß im Betrieb die erforderlichen Entscheidungen getroffen werden können. Dies gilt insbesondere für den Katalog der Mitbestimmungsrechte des § 87 Abs. 1.

Dazu kommen Fälle, in denen der Betriebsrat bei seiner Geschäftsführung Übereinstimmung mit dem Arbeitgeber herzustellen hat, z. B. bei der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 37 Abs. 6 und 7).

Das Verfahren kommt in Gang, wenn eine Seite es will. Die Gegenpartei vermag es nicht zu blockieren, da die Einigungsstelle selbst dann entscheiden kann, wenn von einer Partei keine Beisitzer benannt werden (§ 76 Abs. 5).

Gegen den Beschluß der Einigungsstelle kann grundsätzlich innerhalb von 14 Tagen das Arbeitsgericht angerufen werden (§ 76 Abs. 5).

b) Freiwillige Einigungsverfahren

Soweit im Gesetz nicht ausdrücklich die verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle vorgesehen ist, wird sie nur im Einverständnis beider Seiten tätig. Beide Parteien können das Verfahren in jedem Stadium abbrechen. Der Spruch hat den Charakter eines unverbindlichen Einigungsvorschlages, es sei denn, beide Seiten haben sich ihm im voraus unterworfen (§ 76 Abs. 6).

II. Arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren

In allen Streitigkeiten darüber, welche Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat bzw. dem Arbeitgeber zustehen, kann das Arbeitsgericht angerufen werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 Arbeitsgerichtsgesetz -ArbGG-). Das Arbeitsgericht entscheidet darüber in einer besonderen Verfahrensart, dem sog. Beschlußverfahren (§ 80 ArbGG). Es zeichnet sich dadurch aus, daß keine Gerichtskosten erhoben werden (§ 12 Abs. 5 ArbGG).

III. Insbesondere: Verfahren nach § 23 BetrVG

1. Grobe Verstöße gegen gesetzliche Pflichten

Die Folgen grober Verstöße des Betriebsrats, seiner Mitglieder oder des Arbeitgebers gegen die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten sind in § 23 besonders geregelt. Nicht

jede Verletzung gesetzlicher Pflichten stellt einen „groben Verstoß“ dar, sie muß vielmehr handgreiflich und offensichtlich schwerwiegend sein. Das wird beispielsweise dann in der Regel zu verneinen sein, wenn es in der Rechtsprechung oder der rechtswissenschaftlichen Literatur umstritten ist, ob überhaupt eine Verpflichtung besteht, wie das in vielen Einzelfragen der Fall ist.

2. Verfahren gegen den Betriebsrat

Verletzt der Betriebsrat als Gremium in grober Weise seine gesetzlichen Pflichten, so ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht aufzulösen (§ 23 Abs. 1). Antragsberechtigt sind ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Der Auflösungsbeschluß trifft nicht nur die amtierenden, sondern auch die Ersatzmitglieder, da er die Amtsperiode des Betriebsrats beendet. Ein Nachrückverfahren findet nicht statt. Mit der gerichtlichen Auflösung entfällt der nachwirkende Kündigungsschutz nach § 15 KSchG.

Die Auflösung kann nur aus Gründen erfolgen, die der amtierende Betriebsrat zu verantworten hat. Auch wenn der Betriebsrat in unveränderter Zusammensetzung wiedergewählt worden ist, können Gründe aus der vorhergehenden Amtsperiode nicht zu seiner Auflösung führen.

Beispiele grober Pflichtverletzungen:

- Nichtausübung der Mitbestimmungsrechte;
- Nichteinberufung der vierteljährlichen Betriebs- bzw. Abteilungsversammlungen;
- Aufruf zum Streik.

3. Verfahren gegen einzelne Betriebsratsmitglieder

Grobe Pflichtverletzungen einzelner Betriebsratsmitglieder führen auf Antrag zum Ausschluß aus dem Betriebsrat (§ 23 Abs. 1).

Das Antragsrecht entspricht dem bei der Auflösung des Betriebsrats; zusätzlich kann der Betriebsrat gegen eins seiner Mitglieder vorgehen. Mit dem Ausschluß rückt das nächste Ersatzmitglied nach. Das ausgeschlossene Mitglied kann bei der nächsten Wahl wieder kandidieren.

Der Ausschluß kann nur dann erfolgen, wenn der Ausschlußgrund in der laufenden Amtsperiode entstanden ist, nicht aber, wenn er in einer vorhergehenden liegt.

Beispiele grober Pflichtverletzungen:

- häufiges unentschuldigtes Fehlen bei Betriebsratssitzungen;
- Verletzung der Schweigepflicht;
- Einsatz der Sachmittel des Betriebsrats für Arbeitskämpfzwecke.

4. Verfahren gegen den Arbeitgeber

Verstößt der Arbeitgeber in grober Weise gegen seine gesetzlichen Pflichten, so kann er auf Antrag verurteilt werden, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen (§ 23 Abs. 3).

Beispiele:

- ① Handlung unterlassen:
 - eine Einstellung nicht vornehmen, der der Betriebsrat rechtswirksam seine Zustimmung verweigert hat;
 - keine Kurzarbeit anordnen ohne Beteiligung des Betriebsrats.
- ② Vornahme einer Handlung dulden:
 - Gewerkschaftsbeauftragten den Betrieb betretenlassen;
 - Abhaltung der Betriebsratssitzung zulassen.
- ③ Handlung vornehmen:
 - dem Betriebsrat einen Raum überlassen;
 - den Betriebsrat über beabsichtigte Kündigungen unterrichten.

Antragsberechtigt sind der Betriebsrat und eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft.

Handelt der Arbeitgeber einer rechtskräftigen Gerichtsentscheidung zuwider, so kann ihm für jeden Verstoß eine Geldstrafe bis zu 20 000 DM auferlegt werden.

Die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen kann auch bei nicht groben Pflichtverstößen gegenüber dem Arbeitgeber im Wege des Beschlußverfahrens – ebenfalls mit Geldstrafen – durchgesetzt werden. In diesem Fall richtet sich die Zwangsvollstreckung jedoch nicht nach § 23 BetrVG, sondern nach § 85 Abs. 1 ArbGG.

Bei beiden Verfahrensarten besteht die Möglichkeit, zur vorläufigen Sicherung einstweilige Verfügungen zu erwirken.

IV. Strafverfahren

1. Straftaten gegen den Betriebsrat und seine Mitglieder

a) Betriebsrat

Wer entgegen dem Verbot den Betriebsrat in seiner Tätigkeit behindert oder stört (s. oben Abschnitt F), risikiert Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe in unbegrenzter Höhe (§ 119 Abs. 1 Nr. 2). Bestraft wird nur die vorsätzliche Tat, bei der die Beeinträch-

tigung mit Wissen und Willen herbeigeführt wurde. Strafbar ist nicht nur der Arbeitgeber, sondern jedermann, der diese Tat begeht, also auch ein Arbeitnehmer, der ohne Anweisung des Arbeitgebers die Betriebsratsstätigkeit beeinträchtigt.

Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag ein. Antragsberechtigt ist neben dem betroffenen Betriebsverfassungsorgan und dem Unternehmer jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft (§ 119 Abs. 2).

b) Betriebsratsmitglied

In gleicher Weise wird bestraft, wer ein Betriebsratsmitglied wegen seiner Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt (§ 119 Abs. 1 Nr. 3; s. oben Abschnitt F).

2. Verletzung von Geheimnissen

Verraten Betriebsratsmitglieder die ihnen in amtlicher Eigenschaft bekanntgewordenen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse oder die persönlichen Geheimnisse von Arbeitnehmern (s. oben Abschnitt E), so können sie ebenfalls mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe in unbegrenzter Höhe bestraft werden (§ 120). Die Freiheitsstrafe kann sich bis auf 2 Jahre erhöhen, wenn die Tat wegen eines materiellen Vorteils (z. B. gegen Entgelt) erfolgt ist oder um einen anderen zu schädigen.

Verfolgt wird die Tat auf Antrag des Verletzten, also des Arbeitgebers oder des betroffenen Arbeitnehmers.

V. Bußgeldverfahren

Erfüllt der Arbeitgeber seine speziellen Informationspflichten nach

- § 90 (Planung von betrieblichen Räumen etc.),
- § 92 Abs. 1 (Personalplanung),
- § 99 Abs. 1 (personelle Einzelmaßnahmen),
- § 106 (Wirtschaftsausschuß),
- § 108 (Jahresabschluß),
- §§ 110 und 111 (wirtschaftliche Lage/Betriebsänderungen)

nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet, so kann ihm eine Geldbuße bis zu 20 000 DM auferlegt werden (§ 121). Die Verhängung der Buße erfolgt von Amts wegen, ein Antrag braucht nicht gestellt zu werden.

Die unzulängliche Information stellt vielfach – und nicht nur in den obigen Fällen – eine Behinderung des Betriebsrats dar, die nach § 119 strafbar ist. Erfolgt eine Bestrafung, so kann nicht daneben noch ein Ordnungsgeld verhängt werden (§ 21 Ordnungswidrigkeitengesetz).

Fragen:

49. Wie setzt sich die Einigungsstelle zusammen?
50. Wann kann die Einigungsstelle auch gegen den Willen einer Seite einen Spruch fällen?
51. Unter welchen Voraussetzungen kann ein Betriebsrat aufgelöst werden?
52. Wie unterscheidet sich eine grobe Pflichtverletzung von einer einfachen?
53. Kann ein Betriebsratsmitglied aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden wegen einer Pflichtverletzung, die es in der vorhergehenden Amtsperiode begangen hat?
54. Welche Folgen können grobe Pflichtverletzungen für den Arbeitgeber nach sich ziehen?
55. Wer kann ein Strafverfahren wegen Behinderung des Betriebsrats beantragen?
56. Welche Strafe droht Betriebsratsmitgliedern, wenn sie Geschäftsgeheimnisse gegen Belohnung verraten?

Antworten zu den Fragen

1. Der Betriebsrat hat gegenüber dem Arbeitgeber die Interessen der Belegschaftsangehörigen zu vertreten.
2. Wenn durch Verhandlungen kein Ausgleich zu erzielen ist, dürfen Arbeitgeber und Betriebsrat nur die vom Gesetz zugelassenen Konfliktlösungswege beschreiten.
3. Nein. Aus dem Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit ergibt sich ein Einlassungszwang.
4. Nein. Es gibt keinen Zwang zum Kompromiß. Festgefahrene Verhandlungsfrenten sind durch die im Gesetz vorgesehenen Konfliktlösungswege aufzulösen.
5. Grundsätzlich führt der Arbeitgeber die gemeinsamen Beschlüsse mit dem Betriebsrat durch, der Betriebsrat nur, wenn dies im Einzelfall beschlossen wurde.
6. Nein. Die Leitung des Betriebes ist allein Sache des Arbeitgebers.
7. Ja. Der Betriebsrat darf aufrufen, Anweisungen des Arbeitgebers nicht zu befolgen, wenn sie gegen ein zwingendes Mitbestimmungsrecht oder ein zwingendes gesetzliches Verbot verstoßen.
8. Allein der Betriebsrat entscheidet über den Termin der Betriebs- oder Abteilungsver-sammlungen. Er braucht den Arbeitgeber zuvor nicht einzuschalten.
9. Eine Übereinkunft ist erforderlich über Ort und Zeit der Betriebsratssprechstunden und über Person und Honorarhöhe des von dem Betriebsrat hinzuzuziehenden Sachver-ständigen.
10. Der Vorsitzende oder, falls dieser verhindert ist, sein Stellvertreter; eventuell auch ein für einen bestimmten Bereich besonders beauftragtes Betriebsratsmitglied oder der Vorsitzende eines Ausschusses.
11. Nein. Verbindliche Erklärungen vermag der Vorsitzende nur im Rahmen der Betriebs-ratsbeschlüsse abzugeben.
12. Die Vertretung des Arbeitgebers ist im Betriebsverfassungsgesetz nicht ausdrücklich geregelt; sie kann deshalb weitgehend frei gestaltet werden. Als Arbeitgebervertreter kommen aber grundsätzlich nur Personen infrage, die innerhalb der betrieblichen Orga-nisation Arbeitgeberfunktionen- oder Teilfunktionen ausüben.
13. Der Arbeitgeber darf an Betriebsratssitzungen teilnehmen, wenn der Betriebsrat ihn eingeladen oder wenn er die Einberufung der Sitzung beantragt hat.
14. Nein. Eine Betriebsvereinbarung ist schriftlich abzuschließen und auf demselben Schriftstück von beiden Parteien zu unterzeichnen.

15. Unmittelbar und zwingend. Die Arbeitnehmer können die in der Betriebsvereinbarung niedergelegten Rechte unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen und ohne die Zustimmung des Betriebsrats auf sie nicht verzichten.
16. Aus einer Regelungsabrede können nur die Parteien Rechte herleiten, die sie abgeschlossen haben: Arbeitgeber und Betriebsrat.
17. Ja. Betriebsverfassungsrechtlich unwirksame Vereinbarungen können Bestandteil der Arbeitsverträge werden.
18. Die Kosten der Betriebsratstätigkeit trägt der Arbeitgeber.
19. Da es sich um eine Vertrauensstellung handelt, steht dem Betriebsrat das Recht zu, das zu seiner Unterstützung anzustellende Personal auszuwählen.
20. Nein. Das Betriebsratsmitglied muß sich nur bei seinem Vorgesetzten abmelden, wenn es aus betriebsratsbedingten Gründen den Arbeitsplatz verlassen will.
21. Nein. Das Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf das unverminderte Arbeitsentgelt einschließlich aller Zulagen, auch wenn für diese die Voraussetzungen wegen der Betriebsratstätigkeit entfallen sind.
22. Ja. Freistellungen über die Mindestzahlen hinaus sind zulässig, wenn sie zur Bewältigung der Betriebsratsaufgaben erforderlich sind.
23. Der Arbeitgeber kann binnen zwei Wochen, nachdem ihm die Freistellungsentscheidung mitgeteilt worden ist, die Einigungsstelle anrufen.
24. Der Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, dem Arbeitgeber bildungsmäßig ebenbürtig gegenüberzutreten. Es soll der Grundsatz der „intellektuellen Waffengleichheit“ verwirklicht werden.
25. Der Betriebsrat entscheidet über die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.
26. Der Arbeitgeber kann die Einigungsstelle anrufen, wenn der Betriebsrat bei der Festlegung des Zeitpunktes und der Teilnehmer die betrieblichen Notwendigkeiten nicht berücksichtigt hat.
27. Die Betriebsratsmitglieder haften nur für vorsätzlich herbeigeführte Schäden.
28. Ja. Den Gewerkschaftsvertretern steht ein eigenes Zutrittsrecht zu.
29. Ja. Gewerkschaftsvertreter können grundsätzlich jederzeit den Betrieb betreten.

30. Nein. Im Rahmen seines Informationsanspruchs hat der Betriebsrat auch ein Recht auf die Mitteilung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.
31. Der Arbeitgeber kann gegen die betreffenden Betriebsratsmitglieder Strafanzeige stellen und ihren Ausschluß aus dem Betriebsrat beantragen.
32. Der Betriebsrat ist umgehend zu unterrichten, nachdem die für ihn wesentlichen Informationen dem Arbeitgeber bekanntgeworden sind.
33. Nein. Der Betriebsrat kann die Vorlage der Unterlagen verlangen, die die für ihn wesentlichen Informationen enthalten.
34. Nein. Nur bei den Tatsachen kann der Arbeitgeber Verschwiegenheit verlangen, an deren Geheimhaltung er ein berechtigtes Interesse hat.
35. Das Behinderungsverbot richtet sich nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern gegen jedermann, vor allem auch gegen andere Betriebsangehörige.
36. Die Entgeltsicherung gilt während der Amtszeit und ein Jahr nach deren Ablauf.
37. Nein. Sowohl die freigestellten als auch die nicht freigestellten Betriebsratsmitglieder sind an den inner- und außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beteiligen wie die vergleichbaren Arbeitnehmer.
38. Die ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern ist grundsätzlich ausgeschlossen. Die außerordentliche Kündigung ist nur zulässig, wenn der Betriebsrat ihr zugestimmt hat oder wenn die Zustimmung vom Arbeitsgericht ersetzt worden ist.
39. Nein. Die Begünstigung der Betriebsratsmitglieder ist verboten.
40. Nein. Die Betriebsstillegung kommt einer Aussperrung gleich, deren Androhung oder Durchführung verboten ist. Der Arbeitgeber muß sich an die Einigungsstelle wenden.
41. Nein. Ein Verstoß gegen die Friedenspflicht liegt nur vor, wenn es tatsächlich zu einer Störung kommt.
42. Nein. Der Betriebsrat hat keine Garantiepflcht für die Ruhe im Betrieb.
43. Ja. Betriebsratsmitglieder unterliegen bei der Teilnahme an gewerkschaftlichen Streiks keinen besonderen Beschränkungen. Sie dürfen nur ihr Amt nicht für Streikzwecke ausnutzen.
44. Nein. Die Betriebsratsrechte werden durch einen Arbeitskampf grundsätzlich nicht berührt.

45. Nein. Die dem Betriebsrat vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mittel dürfen nur für Betriebsratszwecke genutzt werden.
46. Ja. Betriebsratsmitglieder sind durch ihr Amt in ihrer gewerkschaftlichen Betätigung nicht beschränkt.
47. Parteipolitisch sind solche politischen Aktivitäten, die der Unterstützung einer politischen Partei oder Organisation dienen oder ihr entgegengesetzt sind.
48. Parteipolitische Betätigung unterliegt nicht dem Verbot,
— soweit es sich um Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer oder wirtschaftlicher Art handelt, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, und
— soweit sie von Mitgliedern der Parteien vorgenommen wird und keine Betriebsstörungen verursacht.
49. Die Einigungsstelle besteht aus einer Anzahl von Beisitzern, die je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt werden, und aus einem unparteiischen Vorsitzenden.
50. Wenn der Spruch der Einigungsstelle nach dem Gesetz die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, kann sie auch gegen den Willen einer Seite eine Entscheidung fällen.
51. Der Betriebsrat muß in grober Weise seine gesetzlichen Pflichten verletzt haben.
52. Eine grobe Pflichtverletzung muß handgreiflich und offenkundig schwerwiegend sein.
53. Nein. Der Ausschluß kann nur für die Amtsperiode erfolgen, in der die Pflichtverletzung stattgefunden hat.
54. Geldstrafen bis zu 20 000 DM für jeden Verstoß gegen Pflichten, die ihm durch rechtskräftiges Gerichtsurteil auferlegt sind.
55. Der Betriebsrat und jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft können den Strafantrag stellen.
56. Gefängnisstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe in unbegrenzter Höhe.