



Vorstand

Beschwerde wegen Verletzung der OECD
Leitsätze für multinationale Unternehmen

bei Hyundai Motor Europe Technical Center (HMETC)
Rüsselsheim (Deutschland)

Vorgelegt bei der
Nationalen Kontaktstelle der OECD in Berlin
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
- Auslandsinvestitionen VC3 -
Scharnhorststraße 34 – 37
10115 Berlin

IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Str. 79

Inhalt

Gegenstand der Beschwerde

3

Teil I: Die Akteure

1. Die Arbeitgeberseite

1.1 Die Hyundai-Gruppe – einige äußere Daten

1.2 Arbeitsbeziehungen bei Hyundai

1.2.1 Korea

1.2.2 USA

1.2.3 Indien

1.2.4 Tschechien

1.2.5 Gewerkschaftliche Proteste auf internationaler Ebene

1.3 Die Hyundai Motor Europe Technical Center (HMETC) in Rüsselsheim

2. Die Arbeitnehmerseite

2.1 Der Betriebsrat

2.2 Die Gewerkschaft

Teil II: Verletzung von OECD – Leitsätzen

1. Die Ausgangssituation

2. Rechtliche Konsequenzen

a) Verletzte Leitsätze

b) Lösungsansätze

Teil III: Die konkreten Vorkommnisse

1. Verweigerung von Informationen

a) Überstunden und Sonntagsarbeit

b) Organigramm

c) Pförtnerbuch

d) Bruttolohn- und –gehaltslisten

e) Errichtung des Testzentrums Nürburgring

f) Verstoß gegen OECD – Leitsätze

2. Nichtanerkennung der Erforderlichkeit von Betriebsratsstätigkeit

a) Streit um Überstunden und Freistellung

b) Verweigerung der Seminarteilnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG

c) Verweigerung der Herausgabe eines Mitteilungsblatts

d) Verstoß gegen OECD – Leitsätze

3. Übergehung von Mitbestimmungsrechten

a) Einstellung von Leiharbeitnehmern ohne Beteiligung des Betriebsrats

b) Versetzungen und Beförderungen ohne Beteiligung des Betriebsrats

c) Einführung technischer Systeme ohne Beachtung des Mitbestimmungsrechts
nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

d) Krankrückkehrgespräche und Betriebliches Eingliederungsmanagement
nach § 84 Abs. 2 SGB IX

e) Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

f) Scheitern von Verhandlungen im letzten Moment

g) Verstoß gegen OECD – Leitsätze

4. Insbesondere: Die Kampagne gegen Betriebsratsmitglieder und gegen den Betriebsrat

a) Der Offene Brief von Mitarbeitern

b) Der Antrag auf Amtsenthebung nach § 23 Abs. 1 BetrVG

c) Bewertung

d) Verstoß gegen OECD – Leitsätze

5. Missachtung der Gewerkschaftsrechte

Teil IV: Gesamtschätzung

Gegenstand der Beschwerde

Die Industriegewerkschaft Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt, vertreten durch ihren Ersten Vorsitzenden Detlef Wetzler, wendet sich hiermit an die Nationale Kontaktstelle der OECD, weil im Bereich der Hyundai Motor Europe Technical Center GmbH in Rüsselsheim die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen systematisch verletzt werden.

Es wird darum gebeten, mit allen geeigneten Mitteln dafür zu sorgen, dass die Leitsätze in Zukunft eingehalten und entstandene Nachteile für einzelne Beschäftigte wieder ausgeglichen werden. Die große Mehrheit der Betriebsratsmitglieder wie auch zahlreiche Belegschaftsangehörige sind Mitglieder der IG Metall, die deshalb zugleich in ihren eigenen Rechten verletzt ist.

Im Falle der Hyundai Motor Europe Technical Center GmbH (im Folgenden: HMETC) handelt es sich nicht um ein einmaliges Ereignis oder um eine Maßnahme, die sich auf einen genau abgrenzbaren kurzen Zeitraum erstreckt. Vielmehr geht es um ein systematisches Vorgehen der Arbeitgeberseite gegen die Arbeitnehmervertretung, das sich aus vielen Einzelaktionen zusammensetzt, die nach der Wahl eines Betriebsrats im Jahre 2009 begonnen haben. Dies hat zur Folge, dass das Vorbringen bisweilen ins Detail gehen muss und dem Leser einige Geduld abverlangt.

In einem ersten Teil sollen die Akteure vorgestellt werden: Auf der einen Seite steht die Arbeitgeber-Gesellschaft, die zu dem weltweit tätigen Hyundai-Konzern gehört. Auf der anderen Seite befinden sich der Betriebsrat, seine Mitglieder und die IG Metall, die die Interessen der Arbeitnehmer vertreten.

Der zweite Teil schildert die Vorgänge in groben Zügen und macht die OECD-Leitsätze

namhaft, die im vorliegenden Fall verletzt sein könnten.

Der dritte Teil trifft die konkreten Vorkommnisse, die in erster Linie Anlass für die Erhebung der Beschwerde waren, und benennt die Verstöße im Einzelnen.

Im vierten Teil soll eine Gesamtschau gegeben und gefragt werden, wie in Zukunft zu einem respektierten Miteinander zurückgekehrt werden könnte.

Teil I: Die Akteure

1. Die Arbeitgeberseite

1.1 Die Hyundai-Gruppe - einige äußere Daten

Der Name „Hyundai“ bedeutet „Moderne Automobile“ und erinnert an eine Kfz-Werkstatt, die der spätere Konzerneigentümer Chung Ju-Yung 1946 in Seoul gegründet hatte. In den Folgejahren nahm das Unternehmen einen bemerkenswerten Aufschwung und engagierte sich im Maschinen- und Schiffsbau sowie in der Baubranche. Im Jahre 1967 wurde die „Hyundai Motor Company“ gegründet, die sich dem Automobilbau widmete. Dieses Unternehmen war durch eine enorme wirtschaftliche Expansion gekennzeichnet. Während der Asienkrise 1997/1998 erfolgte eine Aufgliederung in mehrere formal voneinander unabhängige Unternehmensgruppen. Wichtiger war der Erwerb der Kia Motors, die während der Krise bankrott gegangen war; auf diese Weise wurde Hyundai zum größten Fahrzeugproduzenten Südkoreas, der unter dem Dach der „Hyundai Motor Group“ (HMG) zusammengefasst ist.

Die positive wirtschaftliche Entwicklung des Konzerns hielt in den Folgejahren an, zumal zahlreiche Zulieferfirmen sowie Unternehmen anderer Branchen einschließlich Logistik und Informationstechnologie aufgekauft wurden. Hyundai betreibt in Ulsan die größte Autofabrik der Welt, die mit 13 Quadratkilometern fast doppelt so groß wie das Volkswagen-Gelände in Wolfsburg ist.

Außer in Südkorea produziert Hyundai in China, Indien, Russland, Tschechien, der Slowakei, der Türkei, den USA und Brasilien. Im Jahre 2012 wurden nach Angaben des Unternehmens weltweit insgesamt 4,4 Millionen Fahrzeuge verkauft, wobei etwa

700.000 auf Südkorea, 3,7 Millionen auf andere Länder entfielen. Auf der Liste der leistungsstärksten Hersteller nimmt Hyundai nach VW Platz 2 ein, wobei u. a. der Absatz (Platz 4 auf der Welt), die Rendite und die Innovationsstärke berücksichtigt werden.

Im Jahre 1995 gründete Hyundai ein Entwicklungszentrum in Mainz-Kastel. Seit 2003 nimmt die HMETC in Rüsselsheim Forschungs- und Entwicklungsaufgaben wahr. Dort sind heute (Februar 2014) etwa 250 Personen, meist hoch qualifizierte Ingenieure und Designer tätig. Die Produktion für den europäischen Markt findet in der Slowakei sowie in Tschechien statt. Zu diesem Zweck wurde 2006 das Werk Kia Motors Slovakia SRO in Zilina und 2007 das Werk Hyundai Motor Manufacturing Czech SRO in Nosovice gegründet.

In Südkorea werden Konzerne wie Hyundai in der kritischen Öffentlichkeit als „Chaebols“ bezeichnet. Sie verfügen aufgrund ihrer Größe und ihrer Präsenz in vielen Branchen über eine enorme wirtschaftliche Macht und über politischen Einfluss; nach Samsung steht Hyundai dabei an zweiter Stelle in Korea. Chaebols stehen in aller Regel im Eigentum einer großen Familie; die wesentlichsten Teile des Konzerns werden von den dazu befähigten Familienmitgliedern geleitet. Die Eigenkapitalquote ist typischerweise relativ niedrig, da es aufgrund der Machtstellung des fraglichen Unternehmens in der koreanischen Wirtschaft keine Probleme bereitet, Bankkredite zu bekommen. Die Entstehung solcher Einheiten ist eine Folge der Wirtschaftspolitik während der Diktatur zwischen 1961 und 1987, die eine „export-led industrialisation“ (abgekürzt: ELI) verfolgte. Dabei stand die möglichst preiswerte Massenproduktion von Industriegütern im Vordergrund, was durch staatliche Investitionsprogramme und Exportbeihilfen sowie durch Steuervergünstigungen und eine protektionistische Außenhandelspolitik gefördert wurde. Dass die Inhaberfamilien gute Kontakte zu den Entscheidungsträgern während der Diktatur hatten, lässt sich nach der Lebenserfahrung unschwer annehmen.

1.2 Arbeitsbeziehungen bei Hyundai

Die in den folgenden Abschnitten geschilderten Verletzungen der OECD-Leitsätze durch HMETC weisen Parallelen in zahlreichen anderen Ländern auf.

1.2.1 Korea

In Korea selbst gab es während der Zeit der Diktatur keine wirksame Interessenvertretung. Ansätze demokratischer Bewegungen wurden notfalls mit Polizeigewalt unterdrückt. Regimetreue Pseudogewerkschaften und ein paternalistisches System sozialer Sicherung suchten der Entstehung von Widerstand entgegen zu wirken. Auch nach dem Ende der Diktatur im Jahre 1987 behielt Hyundai seine autoritäre Managementstruktur bei. Gleichwohl konnten sich unabhängige Gewerkschaften bilden. Maßgebend ist heute die Koreanische Metallarbeitergewerkschaft (KMWU - Korean Metalworkers' Union), die mittlerweile rund 46.000 Hyundai-Arbeitnehmer organisiert hat. Jahr für Jahr kommt es dabei im Rahmen von Tarifrunden zu Arbeitsniederlegungen, die weit über das in Europa heutzutage Übliche hinausgehen. So hat der Streik im Sommer 2013 drei Wochen gedauert und zu einem Produktionsausfall geführt, der sich auf 50.000 Fahrzeuge belief; der Schaden wurde auf 690 Millionen Euro geschätzt.

Daneben stehen Auseinandersetzungen zu anderen Themen, die in dieser Form in anderen Unternehmen nur selten anzutreffen sind. Im Jahre 1998 wurde eine große Zahl fest angestellter Mitarbeiter entlassen und durch prekär Beschäftigte, insbesondere durch Leiharbeiter ersetzt. Da dies gegen geltendes koreanisches Recht verstieß, erhielten die prekär Beschäftigten Arbeitsverträge von Subunternehmen. Die prekär Beschäftigten organisierten sich in der KMWU, die jedoch insoweit von der Arbeitgeberseite nicht anerkannt wurde. Zentrale Forderung der Arbeitnehmer war (und ist) die Gewährung einer Festanstellung. Sie wurde (und wird) auch vom Arbeitsministerium in Seoul unterstützt, das schon im Jahr 2005 festgestellt hatte, die Praxis von Hyundai lasse sich mit dem geltenden Arbeitsrecht nicht vereinbaren. Auch das Oberste Gericht entschied 2010 und 2012 in diesem Sinne. Hyundai hat bisher lediglich angeboten, 3.500 Beschäftigten im 1. Halbjahr 2016 einen festen Arbeitsvertrag zu geben. Verhandlungen mit der Gewerkschaft kamen erst zustande, als einer der

siegreichen Kläger in dem Prozess vor dem Obersten Gericht und der Generalsekretär der lokalen KMWU aus Protest einen Strommast bestiegen und dort 200 Tage ausharrten. Erst dann war Hyundai zu Verhandlungen bereit, die jedoch bisher zu keinem Ergebnis geführt haben.

Ähnlich konfrontativ war das Verhalten von Hyundai im Fall der Arbeiterin Park, der weit über Korea hinaus Aufsehen erregte. Sie war seit 1997 bei einem Subunternehmen beschäftigt. Obwohl dieses in den folgenden Jahren häufig wechselte, blieb sie immer am selben Arbeitsplatz bei Hyundai (in der Endkontrolle) tätig. Im Jahre 2009 beschwerte sie sich über sexuelle Belästigung durch ihren Teamleiter und einen weiteren Vorgesetzten. Die Arbeitgeberfirma wies ihre Vorwürfe als „haltlose Schädigung des Rufes des Unternehmens“ zurück. Zunächst sollte sie für sechs Monate suspendiert werden, dann sollte sie eine Lohnkürzung von drei Monatsgehältern akzeptieren. Sie verweigerte eine solche Abmachung und rief stattdessen die Nationale Menschenrechtskommission Koreas (NHRC = National Human Rights Commission of Korea) an. Daraufhin wurde sie am 20. September 2010 entlassen.

Die Betroffene startete eine Protestaktion vor dem Haupteingang der Hyundai-Fabrik in Asan. Daraufhin wurde sie von Hyundai-Managern und Sicherheitspersonal so schwer geschlagen, dass sie vier Wochen im Krankenhaus verbringen musste; dies wurde durch die Asian Human Rights Commission bestätigt. Anfang 2011 stellte die Nationale Menschenrechtskommission Koreas fest, dass es sich im Fall der Arbeiterin Park effektiv um eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gehandelt habe und die Kündigung deshalb zurückgenommen werden müsse; auch habe sie eine Entschädigung zu beanspruchen. Die Entscheidung blieb zunächst ohne Folgen. Das Subunternehmen hatte seine Bezeichnung geändert und betonte, mit der Angelegenheit nichts zu tun zu haben. Hyundai wiederum verwies darauf, die Betroffene sei bei einem Subunternehmer beschäftigt. Dies war insofern eine rechtlich nicht haltbare Position, als das Oberste Gericht schon 2010 entschieden hatte, dass für Beschäftigte wie die Betroffene automatisch ein Arbeitsverhältnis zu Hyundai entstanden sei. Gleichwohl änderte sich nichts.

Der Fall führte zu einer weltweiten Solidaritätskampagne von Menschenrechtsorganisationen und Gewerkschaften. Höhepunkte waren ein globaler Aktionstag am 11. November 2011 und eine Pressekonferenz vor der Hauptverwaltung des Unternehmens in Seoul am 25. November 2011. Wenige Wochen später kam es dann zu einer Vereinbarung zwischen Hyundai, der Betroffenen und der KMWU: Frau Park wurde zum 1. Februar 2012 wieder eingestellt und bekam den Lohn für die Zeit ab ihrer Kündigung nachbezahlt. Die Täter wurden entlassen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich verboten und außerdem ein Programm zur Prävention gegen sexuelle Übergriffe beschlossen.

Man kann daraus den Schluss ziehen, dass jedenfalls in Korea bei Hyundai die Schwelle von ernsthaften Verhandlungen erst sehr spät erreicht ist. Die Gefahr, dass das öffentliche Ansehen des Unternehmens leiden und dadurch auch potentielle Käufer abgeschreckt werden könnten, scheint seitens des Managements nur in extrem gelagerten Fällen erkannt und berücksichtigt zu werden. Weiter fällt auf, dass gerichtlichen Entscheidungen keineswegs immer Rechnung getragen wird.

1.2.2 USA

In den USA besitzt Hyundai seit dem Jahr 2005 eine eigene Fahrzeugproduktion. Im Werk Montgomery (Alabama) kam es zu einem vergleichbaren Fall sexueller Belästigung wie in Korea. Die Arbeitnehmerin Tammy Edwards sah sich monatelangen Nachstellungen durch den Manager Mike Swindle ausgesetzt. Als sie sich bei einem Vorgesetzten beschwerte, erhielt sie keinerlei Unterstützung, sondern wurde an einen Arbeitsplatz versetzt, dem sie physisch nicht gewachsen war. Daraufhin legte ihr das Unternehmen nahe, sich krank schreiben zu lassen. Für den Manager ergaben sich keinerlei Konsequenzen. Die Betroffene rief das zuständige Gericht an. Hyundai wurde zur Zahlung von 5,79 Mio. US-Dollar Schadensersatz verurteilt; auch der Manager Swindle musste persönlich 10.000 US-Dollar bezahlen.

Vor dem National Labor Relations Board ist ein Verfahren wegen Behinderung der Gewerkschaftstätigkeit gegen Kia anhängig, das ja zum Hyundai-Konzern gehört. Kia eröffnete im November 2009 in West Point (Georgia) ein Produktionswerk mit zunächst 1.250 Beschäftigten; inzwischen sind dort mehr als 3.000 Arbeitnehmer tätig. Der Entschluss, das Werk in West Point zu eröffnen, wurde im März 2006 bekannt gegeben. Im Oktober 2006 schloss Ford sein Werk in Atlanta, das keine 100 km von West Point entfernt liegt. Dabei verloren rund 1.850 Beschäftigte ihre Arbeit, die laut Brancheninformationsdienst „Harbour Report“ zu den „besten Belegschaften der Automobilindustrie“ gehörten. Im September 2008 folgte die Schließung eines Werkes von General Motors in Doraville bei Atlanta; dabei wurden 1.200 Arbeiter entlassen. Schon 2005 hatten dort 1.900 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verloren. Ab 2008 gab es keine Autoproduktion in Georgia mehr. Als Kia im Januar 2008 mit der Rekrutierung von Arbeitskräften begann, hätte es nahe gelegen, qualifizierte Mitarbeiter aus dem Ford- und dem GM-Werk zu gewinnen. Zu Hunderten, möglicherweise sogar zu Tausenden bewarben sich frühere Ford- und GM-Beschäftigte; bis auf drei Bewerber wurde alle abschlägig beschieden. Es besteht die Vermutung, dass die in beiden geschlossenen Werken bestehende gewerkschaftliche Organisation die Ursache für dieses höchst ungewöhnliche Verhalten war. Hinzu kam, dass ein leitender Mitarbeiter des Arbeitsministeriums von Georgia, der Kia bei der Rekrutierung von Mitarbeitern unterstützte, schon im März 2006 in einem Zeitungsinterview erklärt hatte, das Kia-Werk werde nicht gewerkschaftlich organisiert sein, „weil man Leute mit dieser Einstellung wohl nicht haben will.“

1.2.3 Indien

In Indien hatte sich die „Hyundai Motor India Employees Union“ (=HMIEU) gebildet, die als unabhängige Gewerkschaft anerkannt ist. Seit 2007 weigert sich Hyundai, Verhandlungen mit dieser aufzunehmen und einen Tarifvertrag zu schließen. Dies führte mehrfach - zuletzt im November 2012 - zu Streiks. Dabei kam es wiederholt zu Massenfestnahmen durch die Polizei. Im Jahre 2008 wurden außerdem 87 Mitglieder der HMIEU entlassen; trotz einer Intervention der Regionalregierung sind 27 von ihnen bis heute nicht wiedereingestellt worden.

Am 12. Mai 2012 wurde überraschend die neu gegründete „United Union of Hyundai Employees“ (UUHE) als Verhandlungspartner akzeptiert und mit ihr am 18. Oktober 2012 ein Tarifvertrag geschlossen. Dieser bleibt weit hinter den Forderungen der HMIEU zurück. Sie verlangt nunmehr eine geheime Abstimmung darüber, wer die Beschäftigten in Zukunft vertreten soll. Dies wurde von Hyundai bislang verweigert. Der Schluss liegt nahe, dass es sich bei der UUHE um eine „gelbe“ Gewerkschaft handelt, die völlig von der Arbeitgeberseite abhängig ist.

1.2.4 Tschechien

In Nosovice/Tschechien existiert eine unabhängige Gewerkschaft, die jedoch gleichfalls regelmäßig mit Rechtsverstößen des Managements konfrontiert ist. Grundlegende Prinzipien würden nach dem Urteil der Gewerkschaft in den Arbeitsbeziehungen missachtet. Vertreter der Gewerkschaft würden respektlos behandelt und eingeschüchtert, Arbeitsschutzbestimmungen sowie Informations- und Mitbestimmungsrechte beiseitegeschoben. Dies gelte insbesondere bei Überstunden, Wochenendarbeit, Urlaub und Entlassungen. Notfalls werden Beschäftigte mit Sanktionen bedroht, wenn sie beispielsweise keine Überstunden leisten wollen.

1.2.5 Gewerkschaftliche Proteste auf internationaler Ebene

Die koreanische KMWU, die deutsche IG Metall und die tschechische OS KOVO haben gemeinsam einen Appell an den Vorstand der Hyundai-Gruppe gerichtet und dagegen protestiert, dass das Management überall die Rechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen missachtet. Diese inhaltlichen Verstöße seien überdies von illegalen Methoden begleitet, mit denen rechtmäßige Entscheidungen der Arbeitnehmer außer Kraft gesetzt werden sollen. Man erwarte vom Management, nationales und internationales Arbeitsrecht, insbesondere die ILO-Kernarbeitsnormen, in vollem

Umfang zu beachten. Dies solle in einer internationalen Rahmenvereinbarung niedergelegt werden.

Der Generalsekretär von IndustriALL Global Union, Jyrki Raina, hat diesen Appell unterstützt und sich direkt an den Präsidenten von Hyundai, Chung Mong-Koo gewandt und wörtlich ausgeführt: „Mit dem Ziel, die vollständige Umsetzung international anerkannter Arbeitnehmerrechte bei Hyundai zu erreichen, drängen wir Sie, sich mit den Arbeitnehmervetretern zusammzusetzen, um einen ernst gemeinten Dialog über die Etablierung einer internationalen Rahmenvereinbarung zu beginnen.“

1.3 Die Hyundai Motor Europe Technical Center (HMETC) in Rüsselsheim

Die HMETC GmbH (Marie-Curie-Straße 2, D-65428 Rüsselsheim) ist eine 100 %ige Tochtergesellschaft der Hyundai Motor Company mit Sitz in Seoul (Anschrift: 231, Yangjae-dong, Seocho-gu, Seoul, Korea 137-938). Sie ist seit 2003 in Rüsselsheim ansässig. Als Entwicklungszentrum deckt HMETC folgende Bereiche ab:

- Powertrain (Antriebsstrang)
- Hyundai Design (Gesamtfahrzeuggestaltung)
- Engineering Design (Chassis, Sitze, Sicherheit, Package)
- Electronic System Development (Fahrerassistenzsysteme, Navigation, Radio)
- Product Planning (Marktuntersuchung, Produktplanung)
- Regulation, Vehicle Safety & Environment (Regulierung, Fahrzeugsicherheit und Umwelteinfluss)
- Vehicle Test & Development (Fahrzeugtestarbeiten)

Die Zahl der Beschäftigten beläuft sich derzeit auf ca. 250. Alleingeschäftsführer war bis 31. 12. 2013 Herr Suengwook Yang. Seit 1. 1. 2014 nimmt diese Funktion Herr Moo-Sang Kim wahr. Auch eine Reihe weiterer Führungspositionen ist mit koreanischen Staatsangehörigen besetzt.

Im Bereich Design nimmt die HMETC eine führende Position im Konzern ein. Die Existenz des Entwicklungszentrums gibt dem Unternehmen außerdem die Möglichkeit, sich beispielsweise mit einer Aussage „in Rüsselsheim konstruiert“ als quasi-deutsches Unternehmen zu präsentieren, was Vertrauen auf dem Markt schaffen soll.

2. Die Arbeitnehmerseite

2.1 Der Betriebsrat

Im Juli 2009 wurde bei HMETC in Rüsselsheim erstmals ein Betriebsrat gewählt. Die Wahl verlief ohne besondere Vorkommnisse. Wahlberechtigt waren ca. 185 Arbeitnehmer, so dass ein Betriebsrat mit sieben Mitgliedern gewählt wurde.

Anlass für die Wahl einer Arbeitnehmervertretung waren verschiedene Konflikte, die sich in der Zeit zuvor ergeben hatten. Probleme hatte es bei der Vergütung gegeben, da es vorkam, dass trotz gleicher Aufgaben und Verantwortung unterschiedliche Vergütungen bezahlt wurden. Dies galt auch für Boni. Probleme bereitete weiter die Einhaltung des Arbeitszeitrechts sowie die korrekte Erfassung von Überstunden und ihre Vergütung. Schwierigkeiten gab es auch bei der Umsetzung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen. Schließlich fehlte es an einer perspektivischen Laufbahnplanung, so dass für den Einzelnen wenig Rechtssicherheit bestand; die individuelle Gehaltsentwicklung hing von subjektiven Einschätzungen ab, die oft nicht voraussehbar und nachvollziehbar waren.

2.2 Die Gewerkschaft

Als Teil eines Automobilunternehmens gehört HMETC zum Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Metall. Diese verfügt über insgesamt 2,27 Millionen Mitglieder. Gewerkschaft und Betriebsrat arbeiten nach § 2 Abs. 1 BetrVG eng zusammen; auch

sind einzelne Betriebsratsmitglieder in ihrer gewerkschaftlichen Betätigung frei. Der Gewerkschaft steht ein Zugangsrecht zum Betrieb zu, wo sie über ihre Aktivitäten informieren und neue Mitglieder gewinnen kann. Die von ihr abgeschlossenen Tarifverträge bestimmen den Rahmen, in dem sich die Tätigkeit des Betriebsrats vollzieht. HMETC ist jedoch nicht tarifgebunden.

Teil II: Verletzung von OECD-Leitsätzen

1. Die Ausgangssituation

Angesichts der Probleme, die zur Wahl eines Betriebsrats geführt hatten, hatte dieser als erstes die Aufgabe, die Einhaltung gesetzlicher und betrieblicher Regelungen einzufordern, mit dem Ziel über Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, zur Vergütung und zum Arbeitsschutz zu verhandeln. Auch das Problem der Erfassung von Überstunden und der für sie vorgesehenen Ausgleichsleistungen musste angegangen werden. Für sinnvolle Verhandlungen waren Informationen erforderlich, zu deren Gewährung der Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 BetrVG verpflichtet ist. Diese Pflicht ist zwar auch einklagbar, doch haben Verhandlungen wenig Sinn, wenn man wegen jedes relevanten Punktes erst ein Gerichtsverfahren in Erwägung ziehen oder gar durchführen muss, das üblicherweise in erster Instanz etwa sechs Monate dauert. Um eine mögliche Sabotage der Verhandlungen durch den Arbeitgeber zu verhindern, sieht § 2 Abs. 1 BetrVG eine "vertrauensvolle Zusammenarbeit" zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vor, die eine systematische Informationsverweigerung wie auch eine "Hinhaltetaktik" ausschließt. Ein anderes vom Gesetz gleichfalls nicht gewolltes Mittel zur Schwächung des Betriebsrats liegt darin, die schriftliche Niederlegung von Verhandlungsergebnissen zu verweigern und ihn auf mündliche Zusagen zu verweisen. Diese werden dann später unter Hinweis darauf nicht eingehalten, es sei etwas ganz anderes als das vom Betriebsrat Behauptete vereinbart worden.

Ein Betriebsrat, der seinerseits nicht an vertrauenswürdiger Zusammenarbeit interessiert ist, wird durch solche Verhaltensweisen relativ wenig berührt. Ist er seinerseits entschlossen, der Gegenseite "das Leben schwer zu machen", kann er beispielsweise Betriebsversammlungen durchführen, die einen ganzen Tag dauern und die einen entsprechenden Produktionsausfall zur Folge haben. Er kann im Wege der

“Flüsterpropaganda” zahlreiche Beschäftigte auffordern, zu einem bestimmten Zeitpunkt zu ihm in die Sprechstunde zu kommen oder Einsicht in ihre Personalakten zu verlangen. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit muss in vollem Umfang vom Arbeitgeber bezahlt werden. Weiter gibt es Beispiele dafür, dass sich verschiedene, in Schlüsselpositionen tätige Beschäftigte zum gleichen Zeitpunkt krankmelden, was den Arbeitsprozess vorübergehend zum Stillstand bringen, zumindest aber erheblich verlangsamen und stören kann. Obwohl in diesen Fällen nicht oder nicht vollständig gearbeitet wird, muss der Arbeitgeber nach deutschem Recht (§ 615 Satz 1 BGB) gleichfalls das Arbeitsentgelt fortbezahlen, da es seine Sache ist, die Voraussetzungen für die vertraglich vorgesehene Arbeit zu schaffen. Weiter hat der Betriebsrat die Möglichkeit, wegen jeder Rechtsverletzung das Arbeitsgericht anzurufen und bei einer Missachtung seiner Mitbestimmungsrechte eine einstweilige Verfügung zu beantragen, die in solchen Fällen in aller Regel gewährt wird. Hält sich der Arbeitgeber nicht an das vom Gericht Angeordnete, kann der Betriebsrat die Verhängung von Sanktionen beantragen (und auch faktisch bewirken), die insbesondere im Wiederholungsfall eine empfindliche Höhe erreichen können.

Folgen beide Seiten diesem Modell der Konfrontation, so wird es vermutlich nach einiger Zeit zu einer Art “Waffenstillstand” kommen, der jeder Seite einen gewissen Einflussbereich belässt. Objektiv sind Arbeitgeber wie Betriebsrat aus wirtschaftlichen wie aus psychologischen Gründen daran interessiert, nach wechselseitig respektierten Regeln verfahren zu können.

Im vorliegenden Fall hat der Betriebsrat von vorne herein keine solche Konfrontationsstrategie verfolgt, sondern sich dem Gesetz entsprechend am Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit orientiert. Bei nachträglicher Betrachtung kann man bezweifeln, ob er damit gut beraten war, doch ist dies nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Soweit er Informationen erhielt, hat er diese grundsätzlich als vollständig und richtig betrachtet. Auf die Einhaltung mündlich gegebener Zusagen hat er vertraut. Soweit seine Rechte ignoriert wurden, hat er nicht etwa sofort die Gerichte angerufen, sondern die Geschäftsleitung mehrere Male schriftlich oder mündlich darum gebeten, in Zukunft derartige Rechtsverstöße zu unterlassen. Er war immer

gesprächsbereit, um gemeinsam mit der Arbeitgeberseite zeitnah eine innerbetriebliche Lösung zu finden. Meist blieben diese Versuche jedoch ohne Erfolg. Dies hatte zur Konsequenz, dass er vor die Alternative gestellt war, entweder auf seine Rechte zu verzichten oder sie erkämpfen zu müssen, wofür ihm nur der Rechtsweg zur Verfügung stand. Statt im Interesse der Belegschaft die innerbetrieblichen Regeln ausgestalten zu können, wie es dem Sinn der Mitbestimmungsrechte entspricht, war er gezwungen, sich in eine Vielzahl von gerichtlichen Auseinandersetzungen zu begeben und so seine Energien in Bereichen zu verausgaben, die vom Gesetz her eigentlich gar keine Probleme bereiten dürften. Dadurch wurde die Mitbestimmung in weitem Umfang unterlaufen. Dies wird im Folgenden anhand einer Reihe von Beispielen deutlich werden.

Ab Sommer 2012 hat das Unternehmen seinen Umgang mit dem Betriebsrat in eine noch konfrontativere Richtung weiterentwickelt. Nunmehr wurde nicht nur die Arbeit des Betriebsrats behindert; vielmehr wurden die Betriebsratsmitglieder persönlich Ziel von Angriffen. Unterstützt durch die Personalleitung und die allermeisten leitenden Angestellten kritisierte eine Gruppe von Beschäftigten einzelne Mitglieder des Betriebsrats in massiver Weise, die das Ansehen dieser Personen schädigte (und vermutlich auch schädigen sollte). Zum Teil handelte es sich um pauschale, zum Teil auch um sehr konkrete Vorwürfe, die sich vor Gericht nicht aufrechterhalten ließen. Auf Antrag der IG Metall ermittelt die Staatsanwaltschaft beim Landgericht Darmstadt wegen (strafbarer) Behinderung der Betriebsratsarbeit nach § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, da sie deutliche Hinweise für ein strafbares Verhalten sieht. Obwohl für die abwertenden „Meinungsäußerungen“ keine stichhaltigen Begründungen geliefert werden, geht die Kampagne weiter; die Betriebsratsmitglieder werden so in die Lage gebracht, sich immer wieder den Beschäftigten gegenüber rechtfertigen und auf die Haltlosigkeit der Anwürfe hinweisen zu müssen. Dies kostet Zeit und Kraft. Die Geschäftsführung als solche hält sich im Hintergrund, doch nimmt nahezu die gesamte zweite Führungsebene einschließlich der Personalleitung an der Kampagne teil und unterstützt diese durch ihre Unterschrift. Die Geschäftsführung duldet die Verbreitung von diffamierenden Vorwürfen im Betrieb und lässt es zu, dass diese Behauptungen durch Aushänge am Schwarzen Brett und durch E-Mails veröffentlicht werden. Die näheren Einzelheiten sind unten

dargestellt.

Eine weitere Eskalationsstufe wurde dadurch erreicht, dass eine Gruppe von ca. 80 Beschäftigten beim Arbeitsgericht den Antrag stellte, den Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten nach § 23 Abs. 1 BetrVG seines Amtes zu entheben. Dem sog. Mitarbeiterquorum, das wie eine betriebsverfassungsrechtliche Institution auftritt, wird von der Geschäftsleitung uneingeschränkter Zugriff auf die innerbetrieblichen Kommunikationseinrichtungen gewährt; seinen führenden Repräsentanten wird die Möglichkeit eröffnet, E-Mails an alle Mitarbeiter zu verschicken. Auch werden dem „Quorum“ immer wieder Unterlagen zugespielt, die das Verhältnis Betriebsrat - Geschäftsleitung betreffen und die das „Quorum“ in verfälschender Art und Weise für seine Kampagne verwendet. Der das „Quorum“ beratende Rechtsanwalt ist im Übrigen erst auf Empfehlung der Rechtsanwälte der HMETC tätig geworden.

Durch die geschilderte Unternehmenspolitik hat sich das Betriebsklima deutlich verschlechtert. Die Unternehmensseite hat es verstanden, bei vielen Beschäftigten den Eindruck zu erwecken, der Betriebsrat trage die Verantwortung für die zahlreichen Konflikte. Würde er sich damit begnügen, die Vorstellungen der Geschäftsleitung beifällig zu kommentieren, so wäre es vermutlich zu keinerlei Auseinandersetzungen gekommen. Da er jedoch seine Aufgaben als Organ der Interessenvertretung ernst nimmt und für die Beschäftigten tätig wird, waren die skizzierten Entwicklungen angesichts der fehlenden Verhandlungs- und Kompromissbereitschaft der Geschäftsleitung nicht zu vermeiden. Dies lässt sich vielen Beschäftigten allerdings nur schwer vermitteln.

Betriebsrat und IG Metall haben versucht, auf neuen Wegen zu einer konstruktiven und respektvollen Kultur der Zusammenarbeit bei Hyundai zu kommen. Es gab betriebsinterne Mediations- und Einigungsstellenverfahren, Gespräche unter Einbeziehung des zuständigen Arbeitgeberverbandes HessenMetall sowie Appelle von IG Metall und von IndustriALL Global Union, dem Internationalen Industriegewerkschaftsverband, an den Vorstandsvorsitzenden von Hyundai in Korea. Leider haben alle diese Bemühungen die Geschäftsführung in Rüsselsheim nicht dazu

bewegen können, das Verhältnis zum Betriebsrat in ein „konstruktives Miteinander“ zu verwandeln. HMETC will grundsätzlich keinerlei Mitsprache und Mitbestimmung dulden, insbesondere nicht, soweit die betriebliche Arbeitsgestaltung sowie Überstunden betroffen sind.

2. Rechtliche Konsequenzen

a) Verletzte Leitsätze

Durch dieses Verhalten werden nicht nur nationale Gesetze, sondern auch die OECD-Leitsätze verletzt. Betroffen ist insbesondere der **Bereich V** („Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern“) wo es heißt:

„Die Unternehmen sollten im Rahmen der geltenden Gesetze und Bestimmungen sowie der bestehenden Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und Beschäftigungspraktiken sowie der geltenden internationalen Arbeitsstandards:

1. a) Das Recht der von dem multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte respektieren, Gewerkschaften und Vertretungsorgane ihrer Wahl zu gründen bzw. ihnen beizutreten.

- b) Das Recht der von dem multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte respektieren, Gewerkschaften und Vertretungsorgane ihrer Wahl zu beauftragen, sich bei Tarifverhandlungen vertreten zu lassen, und bereit sein, mit diesen Arbeitnehmerorganisationen entweder einzeln oder über Arbeitgeberverbände konstruktive Verhandlungen zu führen mit dem Ziel, Vereinbarungen über die Beschäftigungsbedingungen zu treffen.“

In einer Reihe von Fällen ist auch der Leitsatz V Nr. 2 verletzt, wonach die Unternehmen verpflichtet sind,

- „2. a) Den Arbeitnehmervetretern die Unterstützung zuteil werden zu lassen, die erforderlich ist, um das Zustandekommen wirksamer Tarifverträge zu fördern.
- b) Den Arbeitnehmervetretern die Informationen zur Verfügung zu stellen, die als Grundlage für konstruktive Verhandlungen über die Beschäftigungsbedingungen erforderlich sind.
- c) Den Arbeitnehmern und ihren Vertretern die Informationen zur Verfügung stellen, die es ihnen ermöglichen, sich ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild von der Lage des betreffenden Unternehmensteils oder gegebenenfalls des Gesamtunternehmens zu bilden.“

Auch die Nummern 3 und 4 des Abschnitts V wurden in einer Reihe von Fällen nicht eingehalten. Dort sind folgende Pflichten der Unternehmen festgelegt:

- „3. Konsultation und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmern und deren jeweiligen Vertretern in Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse fördern.
4. a) In Bezug auf Beschäftigungsbedingungen und Arbeitgeber – Arbeitnehmer - Beziehungen nicht weniger günstige Standards beachten, als sie von vergleichbaren Arbeitgebern des Gastlands angewendet werden.
- b) Wenn multinationale Unternehmen in Entwicklungsländern tätig werden...
- c) Im Rahmen ihrer Aktivitäten angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen.“

Das Unternehmen HMETC hat im Verhältnis zu seinem Betriebsrat kontinuierlich gegen die genannten OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen.

b) Lösungsansätze

Im Interesse unserer bei HMETC beschäftigten Mitglieder legen wir deshalb

Beschwerde bei der Nationalen Kontaktstelle

ein. Wir bitten die Nationale Kontaktstelle, alles in ihrem Einflussbereich Mögliche zu unternehmen, damit der Betriebsrat seine Arbeit künftig ohne Behinderung und in konstruktivem Zusammenwirken mit der Geschäftsführung ausüben kann. Elementare Voraussetzung dafür ist, dass in Zukunft die deutschen Gesetze und die Leitsätze der OECD bei HMETC konsequent eingehalten werden und die Beschäftigten so die ihnen zukommende Stellung erhalten. Statt Zeit, Energie und Geld für das ständige Austragen von Konflikten aufzuwenden, sollten sich alle Beteiligten auf ihre jeweiligen Arbeitsaufgaben konzentrieren.

Eine mögliche **Lösung** im Rahmen des Verfahrens bei der Nationalen Koordinationsstelle könnte darin bestehen, dass sich das Unternehmen schriftlich verpflichtet, folgende Grundsätze in vollem Umfang auch in der Realität zu beachten:

- das Unternehmen sorgt von sich aus für die Einhaltung der einschlägigen Gesetze und unterstützt den BR dabei, seinen im Gesetz niedergelegten Aufgaben gerecht zu werden;
- der Betriebsrat wird rechtzeitig und umfassend über alle Gegenstände unterrichtet, in Bezug auf die er ein Informations-, Beratungs- oder Mitbestimmungsrecht hat;

- die Konsultations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden jederzeit respektiert; bei ihrer Ausübung erfährt der Betriebsrat aktive Unterstützung;
- Verhandlungen werden mit dem erkennbaren Willen geführt, eine konstruktive Zusammenarbeit zu praktizieren. Dies setzt u. a. voraus, dass Fragen des Betriebsrats zeitnah beantwortet, Termine ohne zeitliche Verzögerung angeboten und später auch nur aus wirklich dringenden Gründen abgesagt werden;
- schriftlich oder mündlich getroffene Vereinbarungen mit dem Betriebsrat werden eingehalten und in der Praxis umgesetzt. Auf Verlangen einer Seite ist immer die Schriftform zu wählen;
- Sprüche der Einigungsstelle sind ebenso wie Gerichtsentscheidungen unverzüglich umzusetzen;
- Das Unternehmen bekennt sich ausdrücklich zu einer konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und macht dies innerhalb des Betriebes bekannt;
- Das Unternehmen distanziert sich von unbegründeten Vorwürfen und herabsetzenden Äußerungen einzelner Beschäftigter gegen Betriebsratsmitglieder;
- Betriebsratsmitglieder dürfen nicht schlechter als andere Beschäftigte behandelt werden, insbesondere dürfen sie keine Nachteile bei der Vergütung und bei der beruflichen Entwicklung erfahren;
- Betriebs- und Abteilungsversammlungen dürfen nicht gestört werden; dem Betriebsrat sind die nötigen Mittel zur Verfügung zu stellen, die er für die Herausgabe einer Betriebszeitung benötigt;
- Unterschiedliche Ansichten und Wortbeiträge von Beschäftigten auf

Betriebsversammlungen werden respektiert; gewerkschaftliche Meinungsbekundungen werden nicht schlechter als andere behandelt. Die von der deutschen Rechtsprechung entwickelten Grundsätze über die gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb wird auch bei HMETC umgesetzt.

Damit wäre den genannten OECD-Leitsätzen Genüge getan. Andere Lösungsmöglichkeiten sollen damit in keiner Weise ausgeschlossen sein.

III. Die konkreten Vorkommnisse

1. Verweigerung von Informationen

a) Überstunden und Sonntagsarbeit

Wie oben in Teil I unter 2.1 ausgeführt, waren Probleme der Arbeitszeit und der ungleichen Vergütung für vergleichbare Tätigkeiten wichtige Anlässe dafür, dass im Juli 2009 ein Betriebsrat gewählt wurde. Der Betriebsrat wollte deshalb frühzeitig diese Fragen aufgreifen. Um seine Mitbestimmungsrechte in diesem Sektor ausüben zu können, benötigte er Informationen über die tatsächlichen Arbeitszeiten und die gezahlten Vergütungen.

Am 12. Oktober 2009 schickte der Betriebsrat einen Brief an die Geschäftsführung, um eine Dokumentation der geleisteten Mehrarbeit während der letzten zwei Jahre zu bekommen. Diese muss im Unternehmen vorhanden sein, da der Arbeitgeber nach § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet ist, jede Überschreitung des Acht-Stunden-Tags im Sinne des § 3 Satz 1 ArbZG zu dokumentieren und diese Dokumentation zwei Jahre lang aufzubewahren. Am 25. November 2009 fragt der Betriebsrat schriftlich nach, ebenso am 1. Dezember 2009, erhält jedoch genauso wenig wie auf seine erste Anfrage eine Auskunft. Rund ein Jahr später - am 14. September 2010 - greift er das Problem erneut auf, bleibt aber gleichfalls ohne Antwort in der Sache.

Ein vor dem Arbeitsgericht Darmstadt geschlossener Vergleich vom 21. September 2010 (Aktenzeichen: 3 BV 14/10 vereinbart verbindlich, dass der Arbeitgeber nach 18 Uhr ohne Zustimmung des Betriebsrats keine Arbeit mehr entgegen nehmen darf und

dass der Betriebsrat durch den Arbeitgeber rechtzeitig von allen geplanten oder absehbaren Überstunden unterrichtet werden muss.

Im Laufe des Jahres 2013 hat der Betriebsrat verschiedentlich Arbeitszeitkontrollen durchgeführt und musste feststellen, dass Überstunden geleistet wurden, über die er nicht informiert war und denen er deshalb auch nicht zugestimmt hatte. Außerdem hat sich der Arbeitnehmer Farhad Nabet am 2. August 2013 beim Betriebsrat beschwert, er habe Überstunden, zum Teil auch über die Zehn-Stunden-Grenze hinaus geleistet, ohne dafür ein Entgelt zu bekommen. Ein anderer Arbeitnehmer setzte den Betriebsrat am 15. August 2013 in Kenntnis, dass er nichts dagegen habe, auch länger als zehn Stunden ohne gesonderte Vergütung zu arbeiten, da er sich noch einarbeiten müsse und deshalb mehr Zeit zur Bewältigung seiner Aufgaben benötige. In all diesen und vielen weiteren Fällen wurde der oben erwähnte Vergleich nicht umgesetzt

Am 8. August 2013 verlangt der Betriebsrat erneut die Dokumentation der Mehrarbeit nach § 16 Abs. 2 ArbZG unter Einschluss von Beginn und Ende der Arbeitszeit. Das Schreiben wird dem Personalleiter, Herrn Schlimme, am selben Tag in einer Sitzung übergeben. Am 15. August 2013 teilt dieser auf einem erneuten Meeting mit, dass er nicht über eine solche Dokumentation verfüge.

b) Organigramm

Im Zusammenhang mit vielen Fragen, auch solchen der Arbeitszeit und der Vergütung, benötigt der Betriebsrat einen Überblick über die betriebsinterne Organisation. Er muss wissen, wer welche Funktionen ausübt und wie die Zuständigkeiten im Einzelnen verteilt sind. Nur dann kann er sich bei Rückfragen direkt an die im konkreten Fall zuständige Person wenden. Im konkreten Fall kommt hinzu, dass es im Unternehmen häufig zu „Personalverschiebungen“, d. h. Versetzungen kommt, die auch Auswirkungen auf die Gehaltsstruktur haben. In der Praxis anderer Unternehmen pflegen diese Dinge in aller Regel auch keine Schwierigkeiten zu bereiten.

Schon im Jahr 2010 verlangte der Betriebsrat verschiedentlich mündlich die

Aushändigung eines Organigramms, ehe er dann am 28. April 2011 ein entsprechendes schriftliches Ersuchen an die Arbeitgeberseite stellte. Am 24. Mai 2011, am 1. Juni 2011 und am 17. Januar 2012 fragte er erfolglos nach. Am 29. Februar 2012 erhält er stattdessen eine verschlüsselte Personalliste. Erst am 3. April wird ihm dann ein Firmenorganigramm ausgehändigt. Bei diesem sind jedoch alle Bilder gelöscht, obwohl nach Kenntnis des Betriebsratsmitglieds Franjo Akmadza die Arbeitgeberseite ein Organigramm mit Bildern benutzt. Trotz verschiedener Nachfragen ist diese Vervollständigung bis heute nicht erfolgt. Das weitergehende „Gesamtorganigramm“, das jeden einzelnen Beschäftigten erfasst, wurde nicht in Form einer graphischen Darstellung ausgehändigt. Stattdessen erhielt der Betriebsrat nur eine Personalliste, aus der er eine graphische Darstellung selbst „zusammenbasteln“ musste, obwohl diese selbstredend auf Arbeitgeberseite verfügbar ist.

c) Pförtnerbuch

Aus den vom Pförtner erstellten Unterlagen („Pförtnerbuch“) lassen sich die Kommens- und Gehenszeiten einzelner Beschäftigter ablesen und deshalb auch Aussagen treffen, ob unter Verletzung des ArbZG oder des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gearbeitet wurde. An den Samstagen 7., 14. und 22. September 2013 waren nach Feststellung des Betriebsrats Mitarbeiter im Betrieb anwesend, ebenso am Sonntag, den 22. September 2013. Dies war auch im Pförtnerbuch vermerkt, in das ein Betriebsratsmitglied Einsicht nahm. Der Betriebsrat forderte die Geschäftsführung auf, bis 30. September 2013 Einsicht in das Pförtnerbuch nehmen zu können. Da dieses Ersuchen ohne Reaktion blieb, schrieb der Betriebsrat am 1. Oktober 2013 mit demselben Petitum erneut an die Geschäftsführung. Am 8. Oktober 2013 antwortete der Personalleiter Schlimme, der Betriebsrat könne in das Pförtnerbuch Einsicht nehmen. Am selben Tag fragte der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende nach dem Pförtnerbuch und erhielt von dem Verantwortlichen eine Sammlung von Notizen, die die Pförtner gemacht hätten. Das sei doch wohl mit dem „Pförtnerbuch“ gemeint gewesen. Der Betriebsrat schrieb darauf hin an die Geschäftsführung, er wolle sich einen Überblick über die Arbeitszeiten verschaffen und bitte um die Überlassung der vollständigen Unterlagen. Am 11. Oktober 2013 antwortet der Personalleiter, er hätte

das eigentliche Pfortnerbuch koreanischen Kontrolleuren übergeben und es sei von diesen mitgenommen worden, die wegen eines Security Audits vor kurzem im Betrieb gewesen wären. Damit war zwar seine Existenz geklärt, doch gilt es seither als verschollen.

d) Bruttolohn- und -gehaltslisten

Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ist der Betriebsratsvorsitzende oder ein anderes vom Betriebsrat bestimmtes Mitglied befugt, Einsicht in die Listen über Bruttolöhne und Bruttogehälter zu nehmen. Da der Betriebsrat gerade auch wegen nicht nachvollziehbaren Differenzierungen bei der Vergütung gewählt worden war, sah er sich veranlasst, von diesem im Gesetz ausdrücklich vorgesehenen Informationsrecht Gebrauch zu machen.

Im Grundsatz wurde ihm das Einblicksrecht gewährt. Allerdings vertrat die Arbeitgeberseite den Standpunkt, dass die Mitarbeiter Raphael Bretecher und Eduardo Ramirez leitende Angestellte seien und der Betriebsrat deshalb ihre Bruttovergütungen nicht erfahren dürfe. Insoweit wurde die Einsichtnahme verwehrt. Der Betriebsrat rief das Arbeitsgericht Darmstadt an, das mit relativ knapper Begründung zu dem Ergebnis kam, es handle sich bei den fraglichen Personen nicht um leitende Angestellte, da nicht ersichtlich sei, dass sie selbständig unternehmerische Entscheidungen treffen würden, an denen die Unternehmensleitung „nicht vorbei könne“. Dem Antrag des Betriebsrats, ihm die Einsichtnahme zu gestatten, wurde daher mit Beschluss vom 21. September 2010 (Aktenzeichen: 3 BV 15/10) stattgegeben. Auch in der Rechtsmittelinstanz hatte die Arbeitgeberseite keinen Erfolg; das LAG Hessen wies ihre Beschwerde mit Beschluss vom 28. Juli 2011 (9 TaBV 183/10) als unbegründet zurück. Die dagegen eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde wurde vom Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 15. Februar 2012 zurückgewiesen (7 ABN 109/11). Dieser Ausgang des Prozesses war absehbar. Trotz der Kosten, die zu Lasten der Arbeitgeberseite gingen, hatte dieses Verfahren für die Arbeitgeberseite die „nützliche“ Funktion, die Kräfte des Betriebsrats zu binden und die Situation rund eineinhalb Jahre lang in der Schwebe zu halten. Ähnlich verhielt es sich mit der Frage, welche Mitarbeiter einen Benzinkostenzuschuss

und einen Bonus erhalten und ggf. in welcher Höhe. Auch diese Zusatzleistungen gehören zu den Bruttovergütungen, weshalb es keinen nachvollziehbaren Grund gab, die Kenntnisnahme durch den Betriebsrat abzulehnen. Dennoch bedurfte es auch hier eines gerichtlichen Verfahrens vor dem Arbeitsgericht Darmstadt (8 BV 20/11), ehe dort am 20. Oktober 2011 ein Vergleich geschlossen wurde, wonach der Betriebsrat die geforderten Informationen bekommen sollte. Trotz des Urteils wurden weiterhin den Mitarbeitern Ramirez und Bretecher Überstunden nach 18:00 Uhr angewiesen, welche dem Betriebsrat nicht vorgelegt worden sind. Vielmehr wurde in dem aktuell diesbezüglich durch den Betriebsrat eingeleiteten Zwangsvollstreckungsverfahren seitens des Arbeitgebers darauf verwiesen, die beiden Mitarbeiter seien leitende Angestellte und somit entfalle die Beteiligung des Betriebsrates. Dies steht im Gegensatz zu seiner Auffassung zur Zeit der Betriebsratswahl 2009. Hier hatte der Wahlvorstand die Mitarbeiter Ramirez und Bretecher als Wahlberechtigte und somit nicht als leitende Angestellte behandelt, was der Arbeitgeber aber in keiner Weise in Frage gestellt hatte.

e) Errichtung des Testzentrums Nürburgring

Am 12. November 2012 erfuhr der Betriebsrat von der Zeitung „Bonner Generalanzeiger“, dass HMETC dabei sei, ein Testzentrum am Nürburgring zu errichten. Irgendeine innerbetriebliche Mitteilung war nicht erfolgt. Dies ist insoweit erstaunlich, als § 90 Abs. 1 BetrVG für solche Fälle ausdrücklich ein Unterrichts- und Beratungsrecht des Betriebsrats vorsieht: Erfasst ist nach dem Gesetzeswortlaut die „Planung“ von „Neu-, Um- und Erweiterungsbauten“ sowie von technischen Anlagen und Arbeitsplätzen. Außerdem war von vorne herein absehbar, dass die Teststrecke Mitarbeiter vor Ort erforderte, die dorthin umgesetzt oder versetzt werden mussten, was ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 95 Abs. 3 in Verbindung mit § 99 BetrVG auslöst. Auch deshalb kam es von vorne herein nicht in Betracht, das gesamte Vorhaben am Betriebsrat vorbei zu betreiben.

Am 14. November 2012 schrieb der Betriebsrat an die Personalleitung und fragte nach, ob die vom Bonner Generalanzeiger verbreitete Information korrekt sei. Der Personalleiter bot am 6. Dezember 2012 ein „Informationsmeeting“ an. Ein konkreter Termin wurde nicht genannt. Am 9. Januar 2013 fragte der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende nach, erhielt jedoch keine verbindliche Zusage über einen Termin. Das Meeting fand erst am 23. Mai 2013 statt - einen Tag nach einem Pressegespräch, in dem das Projekt vorgestellt wurde, und zwar von der Person, die auch für die Werkstattplanung verantwortlich war. Die Öffentlichkeit wurde ersichtlich früher und umfassender unterrichtet als der Betriebsrat. Am 23. Mai wurde außerdem mitgeteilt, dass schon einige Mitarbeiter der Abteilung VTD (= Vehicle Test & Development) regelmäßig am Nürburgring arbeiten würden.

f) Verstoß gegen OECD – Leitsätze

Die Nichtgewährung und Verweigerung von Informationen gegenüber dem Betriebsrat verstößt gegen Abschnitt V Nr. 2b und 2c der OECD-Leitsätze. Den Arbeitnehmervertretern werden nicht in die Lage versetzt, konstruktive Verhandlungen über die Beschäftigungsbedingungen zu führen und sich ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild von der Lage des Unternehmens zu machen. Auch ist Nr. 4 desselben Abschnitts verletzt, weil weniger günstige Standards als bei vergleichbaren deutschen Unternehmen gewährt werden; eine entsprechende Informationspolitik wäre in der deutschen Automobilindustrie, etwa bei VW, Daimler, Porsche oder BMW nicht denkbar.

2. Nichtanerkennung der Erforderlichkeit von Betriebsratstätigkeit

a) Streit um Überstunden und Freistellung

Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Dabei besitzt der Betriebsrat wie das einzelne Betriebsratsmitglied einen gewissen Beurteilungsspielraum; es genügt, wenn er die Betriebsratstätigkeit für erforderlich halten durfte (vgl. etwa BAG AP Nr. 13 zu § 20 BetrVG 1972). Eine (vertretbare) Fehleinschätzung hat keine Auswirkungen auf den Entgeltzahlungsanspruch nach § 37 Abs. 2 BetrVG. Für die Betriebsratstätigkeit bedarf es keiner Genehmigung durch den Arbeitgeber. Das einzelne Betriebsratsmitglied muss sich im Regelfall lediglich bei seinem Vorgesetzten abmelden, wenn es für den Betriebsrat tätig werden will, doch reicht die pauschale Angabe „Betriebsratstätigkeit“. Hat der Arbeitgeber aufgrund der betrieblichen Situation (als zentraler Verhandlungspartner kennt er die meisten Aktivitäten des Betriebsrats) und des geltend gemachten Zeitaufwands erhebliche Zweifel an der Erforderlichkeit der Betriebsratstätigkeit, so muss ihm das Betriebsratsmitglied die Art der Betriebsratstätigkeit mitteilen, damit er eine Plausibilitätsprüfung vornehmen kann (BAG AP Nr. 105 zu § 37 BetrVG 1972). Unterbleibt dies, so kann er die Entgeltzahlung für den umstrittenen Zeitraum verweigern.

Sind im Betrieb regelmäßig mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, ist ein Betriebsratsmitglied in vollem Umfang freizustellen. Möglich ist auch, dieses Freistellungskontingent auf zwei (oder mehr) Personen zu verteilen und beispielsweise zwei Mitglieder halbtags freizustellen (§ 38 Abs. 1 BetrVG). Ist mehr als eine Freistellung zu verteilen und gibt es für die Freistellungen mehr als eine Liste, findet Verhältniswahl statt. Ist nur eine Liste oder nur eine Freistellung vorhanden, ist Mehrheitswahl vorgeschrieben.

Unter Bezugnahme auf diese Vorschriften hat die Geschäftsführung in zahlreichen Fällen die Erforderlichkeit der Betriebsratstätigkeit in Zweifel gezogen und in jüngster Zeit sogar einen Teil des Gehalts des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden einbehalten.

Im Zeitpunkt der Betriebsratswahl im Jahre 2009 beschäftigte der Betrieb weniger als 200 Arbeitnehmer, doch wurde diese Zahl innerhalb eines Jahres überschritten. Für das Eingreifen des § 38 BetrVG kommt es allein darauf an, von welchem Zeitpunkt an „regelmäßig“ mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt werden; ob die Zahl im Wahlzeitpunkt niedriger lag, ist ohne Bedeutung (Fitting, Handkommentar BetrVG, 26. Aufl., 2012, § 38 Rn 15 mit weiteren Nachweisen aus der dieselbe Auffassung vertretenden Literatur).

In der Anfangszeit ergab sich häufig die Situation, dass mit Rücksicht auf die fehlende Freistellung und die Kumulation von Arbeit und Betriebsratsstätigkeit Überstunden anfielen. Der Personalleiter verlangte in zahlreichen Fällen eine Erläuterung, weshalb die angefallenen Überstunden im Hinblick auf die Betriebsratsarbeit notwendig waren. Eine Aufstellung des Betriebsrats nennt die Schreiben des Personalleiters vom 14. Oktober 2009, vom 21. Mai 2010, vom 11. Juni 2010, vom 5. November 2010, vom 9. November 2010, vom 18. November 2010, vom 22. November 2010 und vom 16. Februar 2011. Im Ergebnis wurden die Überstunden zwar anerkannt, nachdem der Betriebsrat einige Angaben gemacht hatte, doch war in keiner Weise dargelegt, weshalb „erhebliche Zweifel“ an der Notwendigkeit der zu Überstunden führenden Betriebsratsstätigkeit bestanden. Angesichts der Tatsache, dass es sich um einen erstmals gewählten Betriebsrat handelte, der nicht auf der Betriebsvereinbarungspraxis eines Vorgängers aufbauen konnte, und angesichts der oben skizzierten Verweigerung zahlreicher Informationen liegt ein überdurchschnittlicher Arbeitsaufwand durch Korrespondenz und gerichtliche Verfahren auf der Hand. Zweifel an der Erforderlichkeit waren deshalb eher fernliegend. Dass für ein Betriebsratsmitglied für den Zeitraum von einem Monat 44 Überstunden anfallen können, ist entgegen der Auffassung der Arbeitgeberseite keineswegs ungewöhnlich, wenn man bedenkt, dass das fragliche Mitglied kurzfristig während einer Woche einen Report über Technologieinnovationen für die Abteilung Design erstellen musste, der zu seinen sonstigen Tätigkeiten am Arbeitsplatz wie im Betriebsrat hinzukam.

Als die Zahl 200 deutlich überschritten war, verlangte der Betriebsrat verschiedene Male

- erstmals am 21. 10. 2010 - die Geschäftsführung auf, mit ihm Beratungsgespräche über eine Freistellung zu führen. Mit Schreiben vom 2.11.2010 verneinte die Geschäftsführung ein Recht auf Freistellung, ohne dabei die Anwendungsvoraussetzungen des § 38 BetrVG zu erwähnen und sich mit der Literatur auseinander zu setzen, die durchgehend auf die aktuelle Arbeitnehmerzahl abstellt. Der Betriebsrat ging dagegen nicht gerichtlich vor, um die Zusammenarbeit nicht noch weiter zu belasten.

Am 13.05.2013 forderte der Betriebsrat den Arbeitgeber erneut auf Freistellungen umzusetzen und hierfür sich mit dem Betriebsrat zu beraten. Dem Anliegen widersprach HessenMetall im Auftrag des Arbeitgebers mit der Begründung, es seien zwar über 200 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt, jedoch erwachse der Anspruch auf Freistellung erst mit dem Anspruch auf 9 Betriebsratsmitglieder, somit nach der Betriebsratswahl. Auf den Hinweis des Betriebsrates zur Divergenz der Position des Arbeitgebers zur herrschenden Rechtsmeinung erfolgte keine Reaktion mehr.

Nachdem der Betriebsrat am 11.10.2013 die Freistellung der Betriebsratsvorsitzenden Alt zu 30% und des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Verschoore zu 70% beschlossen hatte, eskalierte die Auseinandersetzung. Im Oktober 2013 wurde das September-Gehalt des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden massiv gekürzt, weil er (angeblich) nicht erforderliche Betriebsratsarbeit geleistet habe. Zugleich forderte ihn sein Fachvorgesetzter ab Anfang Oktober 2013 regelmäßig in schriftlicher Form auf, Arbeitsergebnisse zu präsentieren. Auch sein Oktober-Gehalt wurde gekürzt. Der Betriebsrat beschloss am 6. November 2013, die Freistellung nach § 38 zu 30 % auf den Betriebsratsvorsitzenden und zu 70 % auf seinen Stellvertreter zu verteilen. Schon am 25. Oktober 2013 hatte die Geschäftsleitung - vertreten durch den Arbeitgeberverband Hessen Metall - ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren gegen den Betriebsrat eingeleitet mit dem Ziel, die Unwirksamkeit des Freistellungsbeschlusses vom 11.10.2013 feststellen zu lassen. Hier heißt es durch HessenMetall im Auftrag des Arbeitgebers wieder, es seien weniger als 200 Mitarbeiter im Betrieb beschäftigt. Der Betriebsrat fasste am 4. Dezember 2013 erneut einen entsprechenden Beschluss, um etwaige Einwände gegen das Verfahren zu entkräften. Dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden wurde nachträglich wegen nicht

erforderlicher Betriebsratstätigkeit das November-Gehalt gekürzt. Dasselbe geschah im Dezember, da er zusätzlich zu seiner prozentualen Freistellung von 70 % zur Vorbereitung der am 18. 12. 2013 stattfindenden Betriebsversammlung für mehrere Tage durch Betriebsratsbeschluss voll freigestellt wurde.

b) Verweigerung der Seminarteilnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Nicht als Teil der Betriebsratstätigkeit wurden zwei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG betrachtet, an denen verschiedene Betriebsratsmitglieder teilnahmen.

Am 15. Oktober 2013 informierte der Betriebsrat die Personalleitung, dass fünf seiner Mitglieder an einer Veranstaltung über „Aktuelles Arbeitsrecht 2013 und Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“ teilnehmen würden, die von Montag, 28. Oktober, bis Donnerstag, 31. Oktober 2013 stattfand. Der Personalleiter befand sich im Zeitpunkt der Mitteilung in Urlaub. Nach seiner Rückkehr am 22. Oktober erhielt er Kenntnis von diesem Vorhaben und schrieb dem Betriebsrat am 23. Oktober per Mail, er könne der Teilnahme nicht zustimmen, da die Mitteilung zu spät erfolgt sei. Er kündigte an, für die Zeit der Kursteilnahme keine Vergütung zu bezahlen und keine Kosten zu übernehmen. Die fünf Betriebsratsmitglieder nahmen dennoch an der Veranstaltung teil, was bei allen zu einer Gehaltskürzung führte.

Vom 25. bis 29. November 2013 nahmen der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter an einem Kurs „Erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats“ teil. Auch in diesem Fall verweigerte die Arbeitgeberseite ihre Zustimmung, übernahm keinerlei Kosten und kürzte das Gehalt für die fraglichen Tage.

In beiden Fällen wurde § 37 Abs. 6 BetrVG verletzt, obwohl bisher keine gerichtliche Klärung erfolgt ist. Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen hängt wie die Wahrnehmung anderer Betriebsratsaufgaben nicht von einer vorherigen oder nachträglichen Zustimmung des Arbeitgebers ab. Die vorherige Information der

Arbeitgeberseite durch den Betriebsrat nach § 37 Abs. 6 Satz 4 BetrVG hat nur den Sinn, diesem die Möglichkeit zu geben, entgegenstehende betriebliche Notwendigkeiten (z. B. die Abarbeitung eines dringenden Auftrags) geltend zu machen und im Dissensfalle nach § 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG die Einigungsstelle anzurufen. Soweit er die Erforderlichkeit bestreitet, ist umstritten, ob der Betriebsrat gleichwohl an der Veranstaltung teilnehmen darf. Zumindest im ersten Fall berief sich die Arbeitgeberseite lediglich darauf, die Information sei zu spät erfolgt; von der Verletzung betrieblicher Notwendigkeiten war nicht die Rede. Auch wurde die Erforderlichkeit nicht bestritten. In einer derartigen Konstellation stellt die Kürzung des Gehalts und die Nichtübernahme der Kosten eine Benachteiligung der Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit dar, die gegen § 78 Satz 2 BetrVG verstößt.

c) Verweigerung der Herausgabe eines Mitteilungsblatts

Nach der Rechtsprechung des BAG ist der Betriebsrat befugt, ein Mitteilungsblatt herauszugeben (BAG AP Nr. 15 und 66 zu § 40 BetrVG 1972; zustimmend Wiese/Kreutz/Oetker u. a. - Weber, GK-BetrVG, 10. Aufl. 2014, § 40 Rn 166), um so die Kommunikation mit der Belegschaft zu verbessern. Dabei liegt es in seinem Ermessen, welcher Kommunikationsmittel er sich bedienen will; der Arbeitgeber kann die Herausgabe eines Mitteilungsblatts also nicht mit dem Argument verweigern, es bestehe ein Schwarzes Brett, dort könne der Betriebsrat seine Erklärungen unschwer bekannt machen (BAG AP Nr. 10 zu § 80 BetrVG 1972; GK-BetrVG-Weber, a. a. O., § 40 Rn. 165 m. w. N.).

Am 12. Oktober 2012 suchte der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende die Personalabteilung auf, nachdem er schon zuvor um die Erlaubnis gebeten hatte, innerbetriebliche Druckgeräte für Zwecke des Betriebsrats verwenden zu dürfen. Er brachte die Bitte vor, in Zukunft eine Mitarbeiterzeitung herausgeben zu können, deren Kosten nach § 40 BetrVG der Arbeitgeber zu tragen hätte. Die Arbeitgeberseite erwiderte, der Betriebsrat müsse die Notwendigkeit der Benutzung gerade dieses Kommunikationsmittels belegen; andernfalls würden die Kosten nicht übernommen. Sie

setzte sich damit ersichtlich in Widerspruch zur Rechtsprechung des BAG. Der Betriebsrat sah davon ab, die Auseinandersetzung fortzuführen.

d) Verstoß gegen OECD – Leitsätze

Die Verweigerung von im Gesetz vorgesehenen Ressourcen für die Betriebsratsarbeit untergräbt entgegen Teil V Nr. 1 der OECD – Richtlinien die Möglichkeiten, konstruktive Verhandlungen mit dem Ziel zu führen, Vereinbarungen über Beschäftigungsbedingungen zu treffen. Durch die verweigerte Freistellung, durch das Vorenthalten von Weiterbildungsmöglichkeiten und durch die Beschränkung der Kommunikation mit der Belegschaft werden konstruktive, von Sachkunde getragene Verhandlungen nicht gefördert, sondern im Gegenteil erschwert. Die in Nr. 2a genannte „Unterstützung“, die sich im Rahmen der Gesetze vollzieht, wird faktisch durch eine „Behinderung“ und „Erschwerung“ ersetzt.

3. Übergehung von Mitbestimmungsrechten

a) Einstellung von Leiharbeitnehmern ohne Beteiligung des Betriebsrats

Nach § 14 Abs. 3 AÜG in Verbindung mit § 99 BetrVG unterliegt die Einstellung eines Leiharbeitnehmers dem Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Bei konzerninterner Überlassung von Arbeitskräften, die nicht zu diesem Zweck eingestellt wurden, findet das AÜG nach seinem § 1 Abs. 3 keine Anwendung. In solchen Fällen greift § 99 BetrVG unmittelbar ein, soweit der fragliche Arbeitnehmer in den Betrieb integriert, d. h. eingegliedert wird. In beiden Punkten bestehen in Rechtsprechung und Literatur keine Meinungsverschiedenheiten.

Nach einer Aufstellung des Betriebsrats wurden am 3. Januar 2011 und am 2. Mai 2011 Leiharbeitnehmer von außen eingestellt, ohne dass der Betriebsrat vorher auch nur informiert, geschweige denn - dem Gesetz entsprechend - um Zustimmung gebeten worden wäre. Aus anderen Niederlassungen des Hyundai-Konzerns wurden Arbeitnehmer am 2. Mai 2010, am 1. Juni 2010, am 16. April 2011, am 28. April 2011 und am 25. Juni 2012 übernommen. Der Betriebsrat erhielt davon im Nachhinein Kenntnis; dass es weitere Fälle dieser Art gab, kann man vermuten, da kontinuierlich Kollegen des Mutterkonzerns für etwa 4 Jahre an HMETC, z.B. als Koordinatoren, abgestellt werden und dort in die Arbeitsabläufe, auch entscheidungstragend, eingebunden sind.

b) Versetzungen und Beförderungen ohne Beteiligung des Betriebsrats

In der Abteilung PT (= Powertrain) wurden im Zeitraum vom Juli 2010 bis November 2012 insgesamt 8 Mitarbeiter versetzt; nur in zwei Fällen wurde der Betriebsrat durch die Geschäftsleitung vorher informiert. Am 12. November 2012 wurden verschiedene Mitarbeiter dem Testzentrum Nürburgring zugeordnet; dies geschah gleichfalls ohne Einschaltung des Betriebsrats. Schon am 2. Mai 2010 verwies der Betriebsrat in einem Schreiben an die Geschäftsführung darauf, 13 koreanische Mitarbeiter seien am Betriebsrat vorbei im Unternehmen eingesetzt worden. Weiter hatte er sich schon in einem Schreiben vom 17. Dezember 2009 darüber beklagt, dass er entgegen § 105 BetrVG nicht über die Einstellung leitender Angestellter informiert worden war.

Auch bei Beförderungsaktionen, die z. B. am 14. September 2010 drei Mitarbeiter und am 16. August 2010 elf Mitarbeiter betrafen, war der Betriebsrat entgegen § 99 BetrVG nicht beteiligt. Selbst die am 3. März 2010 ausgesprochenen Änderungskündigungen gegenüber zwei Mitarbeitern erfolgten ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats.

c) Einführung technischer Systeme ohne Beachtung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Anfang 2011 wurde die Software „DRM“ im Betrieb eingeführt, ohne den Betriebsrat um Zustimmung zu fragen. Dieser leitete daraufhin beim Arbeitsgericht Darmstadt ein Beschlussverfahren ein. Die Arbeitgeberseite vertrat den Standpunkt, die fragliche Software sei nicht geeignet, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Das Arbeitsgericht Darmstadt wies den Antrag des Betriebsrats ab. Vor dem LAG Hessen wurde am 11. Juli 2013 ein Vergleich geschlossen. Danach verpflichtete sich der Arbeitgeber, die auf den PCs und Laptops befindliche Software DRM nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle zu nutzen. Gleichzeitig sollte bis 30. November 2013 eine Rahmenbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung von Software geschlossen werden; bis 31. Dezember 2013 sollte eine Vereinbarung über die Software DRM zustande kommen. Soweit eine Einigung nicht möglich sein sollte, wurde jeder Seite das Recht eingeräumt, die Einigungsstelle anzurufen. Der Konflikt ist bis heute noch keiner Lösung zugeführt.

Im Zeitraum zwischen dem 24. September 2011 und dem 14. Dezember 2012 wurde ohne Zustimmung des Betriebsrats eine Software im Betrieb installiert, welche zur Eingabe von Aufträgen an die IT-Abteilung aus dem Betrieb und zur Dokumentation, Personalzuordnung, Zeitplanung und Umsetzung dieser Aufträge innerhalb der IT Abteilung dient. Der Betriebsrat erklärte, er könne beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung erwirken, wolle davon jedoch absehen, wenn bis zum 13. November 2012 eine Betriebsvereinbarung zustande kommen würde. Obwohl diese Bedingung nicht erfüllt wurde, sah der Betriebsrat im Interesse eines Minimums an innerbetrieblicher Kooperation davon ab, den Gedanken einer einstweiligen Verfügung weiter zu verfolgen.

Im Juli 2013 stellte der Betriebsrat fest, dass Windows 7, Office 2010 und eine Autoarchivierungssoftware für Outlook eingeführt worden waren, ohne dass er auch nur

informiert worden wäre.

d) Krankenrückkehrgespräche und Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX

Werden erkrankte Mitarbeiter nach ihrer Rückkehr in den Betrieb zu einem Gespräch gebeten, in dem es um die Ursachen der Erkrankung sowie die Vermeidung einer Wiederholung geht, so steht dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zu. Dieses bezieht sich insbesondere auf das bei diesem Gespräch zu beachtende Verfahren einschließlich der dabei behandelten Fragen (BAG 8. 11. 1994, BB 1995, 1188). Wie im Rahmen der krankheitsbedingten Kündigung des Mitarbeiters Michael Ebert deutlich wurde, fanden solche Gespräche statt, ohne dass jemals der Betriebsrat die Gelegenheit gehabt hätte, von seinem Mitbestimmungsrecht Gebrauch zu machen.

e) Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG steht dem Betriebsrat im Rahmen der Gesetze und der Unfallverhütungsvorschriften ein umfassendes Mitbestimmungsrecht in Bezug auf den Gesundheitsschutz zu. Daneben muss er insbesondere dafür sorgen, dass bestehende Vorschriften eingehalten werden. Er wandte sich deshalb schon am 6. Juli 2010 an die Geschäftsleitung wegen der Beschäftigung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und bat um Informationen. Am 8. Oktober 2010 erkundigte er sich nach der Vornahme der in § 5 Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung. Da er keine Antwort erhielt, erinnerte er mit Schreiben vom 10. November noch einmal an die Angelegenheit. Erst nachdem das Regierungspräsidium Darmstadt als zuständige Behörde eingeschaltet wurde, erhielt er am 12. Oktober 2011 erste Informationen. Am 16. November 2011 – also ein Jahr und vier Monate nach seiner ersten Initiative – erhielt er den Vertrag über die Bestellung einer Sicherheitsfachkraft, dem er zustimmte. Seinen

gesetzlichen Pflichten zur Überwachung und Beratung nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 und § 89 BetrVG sowie erst recht seinem Mitbestimmungsrecht kann er unter solchen Umständen nicht gerecht werden.

f) Scheitern von Verhandlungen im letzten Moment

Betriebsrat und Geschäftsführung verhandeln seit Ende 2012 über neue Gehaltssysteme im Unternehmen. Gegenstand sind Stellenbewertungen, Eingruppierungsregelungen, Gehaltsstrukturen und Leistungsbewertungssysteme. Die in Aussicht genommene Betriebsvereinbarung soll dafür sorgen, dass die Vergütung der Beschäftigten transparent und nach einheitlichen Kriterien erfolgt, um so willkürliche oder sachfremde Differenzierungen möglichst auszuschließen und das Prinzip der Chancengleichheit umzusetzen. Bei den recht aufwendigen Verhandlungen wurden auch externe Experten hinzugezogen, was mit erheblichen Kosten verbunden war. Nachdem die Verhandlungen praktisch abgeschlossen und nur noch wenige Details zu regeln waren, verkündete die Geschäftsleitung einseitig das Scheitern der Verhandlungen. Weder die Beschäftigten noch der Betriebsrat wurden über die konkreten Gründe für den Abbruch informiert. Bemerkenswert war, dass die Arbeitgeberseite am Tag vor der Erklärung des Scheiterns die Fortsetzung der Verhandlungen für den folgenden Tag zugesagt hatte. In der E-Mail an die Beschäftigten, die zehn Minuten nach dem letzten Gespräch mit dem Betriebsrat abgesandt wurde, wurde der Betriebsrat für den Abbruch der Verhandlungen verantwortlich gemacht. Nunmehr muss die Einigungsstelle entscheiden, was zu einer erheblichen Verlängerung des Verfahrens führt. Dies ist für den Betriebsrat umso nachteiliger, als die Gleichbehandlung bei der Vergütung einer der Punkte war, weshalb er im Jahre 2009 gewählt wurde.

Ein weiteres Beispiel ist das Verhalten der Arbeitgeberseite in der Einigungsstelle, die über eine Beschwerde von Betriebsratsmitgliedern nach §§ 84, 85 BetrVG zu entscheiden hatte. Inhaltlich ging es insbesondere um Benachteiligungen wegen des Betriebsratsamts. Zugrunde lag u. a. ein Vorfall, wonach dem stellvertretenden

Betriebsratsvorsitzenden schwere finanzielle Sanktionen angedroht wurden, wenn er seine Beschwerde weiterverfolge; sie habe nur den Sinn, seinen Vorgesetzten und das Unternehmen zu diffamieren (was an die Reaktion von Hyundai auf die Beschwerde einer US-amerikanischen Arbeiterin erinnert – s. oben 1.2.2). Gemeinsam und auf Vorschlag des Vorsitzenden wurde in der Einigungsstelle ein Einigungsvorschlag erarbeitet, der wie folgt lautete:

„1. Die Arbeitgeberin wird folgende Erklärung im Betrieb kommunizieren:

Die Arbeitgeberin stellt klar, das aus ihrer Sicht kein BR-Mitglied sein Amt dazu misbraucht hat, um sich persönliche oder materielle Vorteile zu verschaffen.

2. Die Arbeitgeberin wird folgende Erklärung im Betrieb kommunizieren:

Die Arbeitgeberin stellt klar, dass die BR-Tätigkeit und die damit verbundenen Abwesenheitszeiten am Arbeitsplatz keinen Einfluss auf die Leistungsbeurteilung haben dürfen.

3. Die Arbeitgeberin und Herrn Marten Verschoore werden unter Mitwirkung des Betriebsrats die zukünftige Zusammenarbeit in Projekten definieren (z.B. planbare Arbeitszeiten und planbare Zeiten für BR-Tätigkeit, Co-Projektmanagement mit einem anderen Interior Design Manager) mit dem Ziel, Herrn Marten Verschoore wieder entsprechend seiner Qualifikation und seiner Position als Interior Design Manager einzusetzen. Herrn Marten Verschoore wird die hierfür erforderliche ALIAS-Schulung angeboten. Die Definition der Zusammenarbeit mit Herrn Verschoore in Projekten soll bis zum 15. September 2013 einvernehmlich festgelegt werden.

Kommt bis 15. September 2013 keine Einigung über die Definition der Zusammenarbeit zustande, wird das Einigungsstellenverfahren zur Behandlung der Beschwerde des Arbeitnehmers Marten Verschoore fortgesetzt.

4. Arbeitgeberin und BR wird aufgegeben, bis zum Freitag, 19.07.2013, dem Vorsitzenden und der jeweils anderen Seite mitzuteilen, ob sie mit den Vorschlägen des Vorsitzenden (ganz oder teilweise) einverstanden sind. Für diesen Fall ist das entsprechende Einigungsstellenverfahren beendet. Kommt zwischen ihnen keine Einigung zustande, werden die Einigungsstellenverfahren fortgesetzt.“

Schon einen Tag später lehnte die Arbeitgeberseite diesen Vorschlag ab und präsentierte überzogene, für den Betriebsrat völlig unannehmbare Änderungswünsche. Im folgenden Einigungsstellentermin verweigerte der Arbeitgeber nun sogar den abschließenden Vorschlag des Einigungsstellenleiters, unverbindliche, klärende Gespräche zwischen den Betroffenen durchzuführen. Nunmehr muss die Einigungsstelle ihre Tätigkeit fortsetzen. Inwieweit eine Intervention der koreanischen Konzernleitung für diesen Sinneswandel verantwortlich war, lässt sich nicht klären.

Der Betriebsrat beruft sich im Zusammenhang mit beiden Fällen darauf, dass die Arbeitgeberseite mit ihrem Verhalten gegen die im Mai 2013 in einer Mediation vereinbarten Regeln verstößt. In diesem Rahmen war vereinbart worden:

Der Betriebsrat und die Geschäftsführung vereinbaren:

- Monatsgespräch Betriebsrat - Personalabteilung
- Vertrauensgespräch wöchentlich
- Rechtzeitige und umfassende Information des Betriebsrats: Jegliche Information die für den Betriebsrat von Interesse sein könnte, wird sofort mitgeteilt
- Die Existenz des Betriebsrats wird anerkannt, ebenso der eingeschränkte Spielraum der Geschäftsführung und die Notwendigkeit von Betriebsratssitzungen
- Führungskräfte bekommen eine Fortbildung zum BetrVG
- Die von Betriebsrat und Geschäftsführung benannten Themen werden nach Priorität geordnet und schrittweise abgearbeitet
- Für Verhandlungen wird eine Eskalationsstrategie vorgesehen.

Ein plötzlicher und unerwarteter Abbruch der Verhandlungen entspricht nicht der vereinbarten „Eskalationsstrategie“. Nach Einschätzung des Betriebsrats haben auch die übrigen Grundsätze, die im Mediationsverfahren vereinbart wurden, in der Realität keine Wirkung entfaltet.

g) Verstoß gegen OECD – Leitsätze

Auch im Rahmen der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden entgegen Teil V Nr. 1 b der Leitsätze konstruktive Verhandlungen nicht erleichtert, sondern in nachhaltiger Weise erschwert. Wichtigste Mittel hierfür sind die Nicht-Information des Betriebsrats, die Verweisung auf den Rechtsweg sowie im Extremfall sogar die Nichtbeachtung gerichtlicher Entscheidungen. Auch werden entgegen Nr. 2b der Leitsätze die notwendigen Informationen nicht zur Verfügung gestellt. Nr. 3 des einschlägigen Bereichs der Leitsätze ist verletzt, weil die Konsultation und Zusammenarbeit in Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse nicht wie verlangt

„gefördert“, sondern faktisch unterlaufen wurde. Nr. 4 c ist verletzt, weil die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz nicht beachtet wurden. Der plötzliche Abbruch von Verhandlungen ohne ersichtlichen Grund verstößt überdies gegen den „konstruktiven“ Charakter von Verhandlungen, den die Leitsätze u. a. in Teil V Nr. 1 vorschreiben.

4. Insbesondere: Die Kampagne gegen Betriebsratsmitglieder und gegen den Betriebsrat

a) Der offene Brief von Mitarbeitern

Im Betrieb der HMETC existiert ein Schwarzes Brett, auf dem sowohl der Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Aushänge machen können, die von Meinungsäußerungen über aktuellen Fragen bis zu Kleinanzeigen reichen können.

Vom 5. Juli bis 17. August 2012 hing dort ein „Offener Brief an die Mitarbeiter/innen von Hyundai zum Thema Betriebsrat Rüsselsheim“, der folgenden Wortlaut hatte:

„Wir, die Unterzeichnenden, beobachten seit einiger Zeit, zunächst interessiert, mittlerweile mit zunehmender Sorge die Aktivitäten unseres Betriebsrats bzw. der dort tätigen Personen hinsichtlich der Auswirkungen auf unseren Arbeitsalltag und damit unsere berufliche Zukunft.“

Um es klar und vorab zu sagen:

Die Betriebsratsarbeit bei Hyundai halten wir für schlecht und nicht zielführend, was natürlich nur unser subjektives Empfinden widerspiegelt.

Betriebsräte wie etwa bei Volkswagen, BMW, Opel etc. verfolgen - wie etwa aus den Nachrichten zu entnehmen ist - stets eine Politik der vertrauensvollen, transparenten und effektiven Zusammenarbeit mit dem Ziel der Lösungsfindung mit dem Unternehmen. Dies immer zum Wohle aller Arbeitnehmer und des Unternehmens unter Einbeziehung aller gegebenen Möglichkeiten - auch wenn Entscheidungen hieraus unter Umständen aus praktischen Gründen manchmal nur einen vorübergehenden Kompromiss darstellen.

Bei dem Betriebsrat von Hyundai können wir dieses so nicht erkennen. Es fehlt an Vertrauen, Transparenz, Effizienz und vor allem dem Willen des Betriebsrats, praktische Lösungen herbeiführen zu wollen.

- Vertrauen: Betriebsratsmitglieder suggerieren oft grundlegendes Misstrauen gegen die Firma an sich - das ist unserer Ansicht nach falsch, weil dadurch eine einvernehmliche Lösungsmöglichkeit unmöglich wird.

- Mangelnde Transparenz: Die Ziele des Betriebsrates, die Themen, an denen gearbeitet wird oder auch die Konflikte mit der Firma und deren Lösungsstrategien sind für uns als Mitarbeiter nicht klar erkennbar.

- Effizienz: Konkrete Ergebnisse der Betriebsratsarbeit oder auch nur resultierende Pläne sind für uns trotz der zahlreichen und meist sehr kurzfristig angesetzten Zusammenkünfte des Betriebsrates nicht erkennbar. Auch die Art und Weise, wie hier ohne Rücksicht auf betriebliche Belange und mit fragwürdigem Sozialverhalten gegenüber betroffenen Kollegen agiert wird, ist aus kollegialen Gründen so nicht akzeptabel. Speziell wird die Arbeit rigoros mit dem Verweis auf eine „wichtige Betriebsratssitzung“ niedergelegt. Trotz der Vielzahl der gerichtlichen Klagen, die der Hyundai-Betriebsrat geführt hat und führt, ergaben sich bis dato keine für die

Belegschaft erkennbaren Vorteile.

- Lösungsfindung: In den Aktivitäten des Hyundai-Betriebsrats lässt sich für uns nicht erkennen, dass eine zielführende, zeitnahe Lösungsfindung angestrebt wird. Es scheint oftmals um persönliche Prinzipien und Geltungsbedürfnis einzelner zu gehen, wobei auch materielle Nachteile für eine große Zahl der Mitarbeiter billigend in Kauf genommen und greifbare Lösungen Monate oder sogar Jahre hinausgezögert werden.

- Ungerechtfertigter Missbrauch des Betriebsratsamtes: Wir sind der Ansicht, dass die gegenwärtig agierenden Personen des Betriebsrats ihr Amt dazu missbrauchen, um sich nicht zuletzt auch persönliche, materielle Vorteile zu sichern.

Das deutsche Arbeitsrecht sieht in § 23 BetrVG vor, dass die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Pflichtverletzungen von mehr als einem Viertel der wahlberechtigten Mitarbeiter des Betriebes beim Gericht beantragt werden kann.

Im Anschluss daran wird dann im Rahmen von Neuwahlen ein neuer Betriebsrat gewählt oder auch der alte wieder gewählt.

Durch die Angabe seines Namens und die Abgabe seiner Unterschrift kann sich jeder wahlberechtigte Mitarbeiter/in unserer Sichtweise anschließen.“

Dieser Offene Brief war von insgesamt 112 Mitarbeitern unterschrieben. Darunter befanden sich 10 von 12 leitenden Angestellten unter Einschluss des Personalleiters und des unmittelbaren Vorgesetzten des Betriebsratsvorsitzenden. Neben dem Personalleiter zählten auch alle weiteren Mitarbeiter der Personalabteilung zu den Unterzeichnern. Aus Sicht des Betriebsrats wurde auf eine Reihe von Beschäftigten Druck ausgeübt, um sie zu einer Unterschrift zu bewegen. Auch habe der Geschäftsführer einzelne Mitarbeiter gefragt, ob sie schon unterschrieben hätten

Am 11. Juli 2012, also sechs Tage nach Beginn des Aushangs, fand eine Betriebsversammlung statt, an der der Erste Bevollmächtigte der IG Metall,

Verwaltungsstelle Darmstadt, teilnahm. Auf dieser Veranstaltung wurde auch der offene Brief diskutiert, zu dem der Bevollmächtigte kritisch Stellung nahm.

Vom 18. Juli bis 23. Juli 2012 hing am Schwarzen Brett zusätzlich ein anonymer Brief, in dem es u. a. hieß:

„Die Erklärung des Herrn G (d. h. des Ersten Bevollmächtigten) war völlig überflüssig, da sich jeder Unterzeichner über sein Tun im Klaren war. Seine Hinweise sind somit lediglich als Einschüchterungsversuch gegen die Ausübung des Grundrechts auf freie Meinungsäußerung und der Forderung nach Aufklärung und Transparenz in einem demokratischen System zu sehen.“

Der Betriebsrat wies die Geschäftsführung darauf hin, dass der Offene Brief falsche Behauptungen enthalte. Dennoch blieb diese untätig und duldet so, dass die Negativbewertungen und Anschuldigungen weiter im Betrieb kursieren konnten.

Der Betriebsrat rief das Arbeitsgericht Darmstadt an und nahm den Arbeitgeber auf Unterlassung bestimmter Äußerungen in Anspruch. Mit Beschluss vom 13. Februar 2013 (Aktenzeichen: 5 BV 43/12) verurteilte das Arbeitsgericht Darmstadt die HMETC GmbH Behauptungen zu unterlassen, wonach:

- „a) Betriebsratsmitglieder oft grundlegendes Misstrauen gegen die Firma an sich suggerieren;
- b) bei Zusammenkünften des Betriebsrats durch die Betriebsratsmitglieder ohne Rücksicht auf betriebliche Belange und mit fragwürdigem Sozialverhalten gegenüber betroffenen Kollegen agiert und die Arbeit rigoros mit dem Verweis auf eine „wichtige Betriebsratssitzung“ niedergelegt werde;
- c) es bei der Betriebsratsarbeit oftmals um persönlich Prinzipien und das Geltungsbedürfnis Einzelner zu gehen scheint, wobei auch materielle Nachteile für eine Großzahl der Mitarbeiter billigend in Kauf genommen und greifbare Lösungen

Monate oder sogar Jahre hinausgezögert werden und

- d) die gegenwärtig agierenden Personen des Betriebsrats ihr Amt dazu missbrauchen, um sich nicht zuletzt auch persönliche, materielle Vorteile zu sichern.“

Weiter wurde der Arbeitgeberin die sinngemäße Äußerung verboten, wonach der Betriebsrat den Ersten Bevollmächtigten der IG Metall Darmstadt dazu veranlasst habe, die Mitarbeiter in der Betriebsversammlung am 11. 7. 2012 durch lautstarke Drohgebärden einzuschüchtern. Schließlich wurde die sinngemäße Äußerung untersagt, wonach Verdachtsmomente bestünden, dass ein Betriebsratsmitglied für sich außerplanmäßige, vertrauliche für mehrere Jahre rückwirkende Gehaltserhöhungen und Vergünstigungen unter bestimmten Zugeständnissen verlange.“

Der leitende Angestellte Bürkle, den der Betriebsrat ebenfalls auf Unterlassung in Anspruch genommen hatte, wurde in gleichem Ergebnis zur Unterlassung von Äußerungen verurteilt wie die Arbeitgeberin (Beschluss des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 13. Februar 2013 - Aktenzeichen: 5 BV 33/12). Der direkte Vorgesetzte des Betriebsratsvorsitzenden Ullrich wurde als nichtleitender Angestellter dagegen lediglich verpflichtet, Äußerungen zu unterlassen, „wonach die gegenwärtig agierenden Personen des Betriebsrats ihr Amt dazu missbrauchen, um sich nicht zuletzt auch persönliche, materielle Vorteile zu sichern“ (Beschluss des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 13. Februar 2013, 5 BV 38/12).

Auf Beschwerde der Arbeitgeberin hin wurde die Entscheidung des Arbeitsgerichts Darmstadt vom hessischen Landesarbeitsgericht aufgehoben (Beschluss vom 2. 9. 2013 - 16 TaBV 36/13 - Juris). Maßgebend war hierfür insbesondere die Erwägung, dass sich der Arbeitgeber den „Offenen Brief“ nicht zurechnen lassen musste, da er nicht selbst als dessen Mitautor oder Initiator in Erscheinung trat. Gegen diese Entscheidung ist derzeit eine eingehend begründete Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht anhängig (Aktenzeichen 7 ABN 86/13).

b) Der Antrag auf Amtsenthebung nach § 23 Abs. 1 BetrVG

Von der am Ende des Offenen Briefes genannten Möglichkeit, nach § 23 Abs. 1 BetrVG einen Antrag auf Amtsenthebung des Betriebsrats zu stellen, wurde alsbald Gebrauch gemacht. Am 20. September 2012 beantragten 82 Arbeitnehmer des Betriebes, den Betriebsrat wegen grober Pflichtverletzung seines Amtes zu entheben; sollte dieser Antrag keinen Erfolg haben, wurde hilfsweise beantragt, den Betriebsratsvorsitzenden Oliver Alt seines Amtes zu entheben. Nicht alle Unterzeichner des Offenen Briefes hatten somit auch den Amtsenthebungsantrag unterschrieben.

Die Gruppe der 82 Arbeitnehmer, die mehr als das im Gesetz verlangte Viertel der Belegschaft ausmacht, wird nach betriebsinternem Sprachgebrauch als „Quorum“ bezeichnet. Das Quorum wirft dem Betriebsrat vor, er verletze den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, weil er eine Vielzahl von Gerichtsverfahren und Einigungsstellenverfahren führe und dies sogar noch als eine normale Form der Auseinandersetzung bezeichne. Außerdem würden der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter einen unangemessenen Aufwand für die Betriebsratsarbeit treiben und - obwohl nicht freigestellt - bis zu 90 % ihrer Arbeitszeit mit Betriebsratstätigkeiten verbringen. Auch würden sich einzelne Betriebsratsmitglieder nicht korrekt ab- und wieder zurückmelden. Die Zahl der Betriebsversammlungen bleibe hinter dem gesetzlich vorgeschriebenen zurück, was damit zusammenhänge, dass der Betriebsrat in der Betriebsöffentlichkeit nicht Rede und Antwort stehen wolle. Aufgrund des Verhaltens des Betriebsrats habe das Unternehmen im Jahre 2010 anders als in den Vorjahren keine Boni bezahlt. Wegen der „Verhandlungen“ durch den Betriebsrat habe es im Jahre 2011 die regulären Lohnerhöhungen nicht im Frühjahr, sondern erst im Herbst gegeben. Der Betriebsratsvorsitzende habe sich in besonderer Weise pflichtwidrig verhalten, weil er für sich eine rückwirkende Gehaltserhöhung von ca. 80.000 Euro verlangt habe.

Mit Beschluss vom 2. April 2013 wies das Arbeitsgericht Darmstadt den Antrag als

unbegründet zurück (Aktenzeichen: 9 BV 22/12). Eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG liege nur vor, wenn sie so schwer wiege, dass die weitere Amtsausübung des Betriebsrats als „untragbar“ erscheine. Dabei gehe es nur um Pflichtverletzungen des Gremiums, nicht um die einzelner seiner Mitglieder. Die Unzufriedenheit des „Quorums“ gründe sich jedoch - so das ArbG Darmstadt (a. a. O. S. 21) - überwiegend auf „Mutmaßungen“. Was die Zahl der Betriebsversammlungen angehe, so müsse man berücksichtigen, dass der Betriebsrat erst 2009 gegründet wurde und sich deshalb einarbeiten und Erfahrung sammeln musste. Außerdem hätte das Quorum die Möglichkeit, die Einberufung einer Betriebsversammlung zu erzwingen; im Vergleich zu einer Amtsenthebung nach § 23 Abs. 1 BetrVG sei dies das mildere Mittel, von dem aber kein Gebrauch gemacht wurde. Auch lägen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass Beschlussverfahren oder Einigungsstellenverfahren aus reiner Mutwilligkeit geführt worden wären. Auch könne nicht von „unnützer Zeitverschwendung“ die Rede sein. Bei der negativen Wirkung des Betriebsrats auf die Lohnentwicklung handle es sich um reine Vermutungen, die nicht substantiiert, also durch ausreichende Fakten belegt seien.

Auch der Hilfsantrag, den Betriebsratsvorsitzenden aus dem Betriebsrat zu entfernen, hatte keinen Erfolg. Er hätte davon ausgehen können, einen Beförderungsanspruch zu haben, weshalb die Gehaltsnachforderung als solche kein Missbrauch der Betriebsratsfunktion sei. Er habe es jedoch versäumt, rechtzeitig darauf hinzuweisen, dass er keine Sonderrechte hinter dem Rücken der Belegschaft für sich in Anspruch nehmen wollte. Dies reiche jedoch für die Annahme einer schweren Pflichtverletzung nicht aus.

Das Quorum legte Beschwerde beim LAG Hessen ein, beschränkte sich allerdings auf die Amtsenthebung des Betriebsratsvorsitzenden. Mit Beschluss vom 14. November 2013 wies das LAG Hessen die Beschwerde als unbegründet zurück (Aktenzeichen: 9 TaBV 76/13). Anders als die Vorinstanz erklärte das LAG Hessen das Verhalten des Betriebsratsvorsitzenden in Bezug auf die rückwirkende Gehaltserhöhung für korrekt. Wörtlich heißt es (a. a. O. S. 18):

„Der Betriebsratsvorsitzende kann für seine Forderungen immerhin darauf verweisen, dass er mit Leistungsbewertung vom 12. Dezember 2008 von seinem damaligen Fachvorgesetzten Dr. Hahn für eine Beförderung zum Senior Engineer zum 1. August 2009 empfohlen wurde, ohne dass die Beförderung vollzogen wurde, ferner darauf, dass er mit Leistungsbeurteilung vom 25. Januar 2010 erneut von Dr. Hahn zur Beförderung als Senior Engineer zum 1. August 2010 empfohlen wurde, wiederum erfolglos, schließlich darauf, dass er mit Leistungsbeurteilung vom 8. Juni 2012 erneut, diesmal durch seinen Fachvorgesetzten Ullrich... zur Beförderung zum 1. August 2012 empfohlen wurde, auch diesmal erfolglos. Wenn sein Anspruch aus § 611 BGB in Verbindung mit § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG, nach welcher Vorschrift das Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern nicht geringer bemessen werden darf als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher betrieblicher Entwicklung, verneint wurde, dann deshalb, weil er eine betriebsübliche Entwicklung, nach der er zum Senior Engineer hätte befördert werden müssen und ein höheres Gehalt bezogen hätte, nicht schlüssig vorgetragen habe und auch die Beförderungspraxis nicht auf solche Regeln schließen lasse, dies vor dem Hintergrund, dass die Beförderungspraxis bei der Arbeitgeberin nach deren Vortrag keiner erkennbaren Regel, sondern dem Ermessen des Geschäftsführers gefolgt sei, der sich dabei an den Vorschlägen der Abteilungsleiter lediglich orientiert habe, worauf auch der Betriebsrat selbst verwiesen habe.“ Ein Amtsmissbrauch sei „auch nicht ansatzweise“ dargetan. Schließlich habe der Betriebsratsvorsitzende in der Betriebsöffentlichkeit zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen Stellung genommen; „mehr war nicht zu tun“ (LAG Hessen a. a. O. S. 19).

c) Bewertung

Bei dem Offenen Brief wie bei dem Antrag des Quorums fällt auf, dass vorwiegend Argumente verwendet werden, die man von der Arbeitgeberseite, nicht aber von einer unzufriedenen Arbeitnehmerminderheit erwartet. „Zu viel Zeit“ für die Betriebsratsarbeit, zu viele gerichtliche Auseinandersetzungen (ohne nach den Ursachen zu fragen), unkorrekte Abmeldung für die Betriebsratsstätigkeit - das alles sind Dinge, die

typischerweise die Arbeitnehmerseite weniger interessieren, die jedoch zum „Repertoire“ der Arbeitgeberseite gehören, wenn diese in Spannungen mit ihrem Betriebsrat lebt. Das LAG Hessen hatte Bedenken dagegen, dass es sich bei dem Quorum um ein „echtes Arbeitnehmerquorum“ handle; vielmehr könne auch ein „verdecktes Arbeitgeberquorum“ vorliegen. Zur Begründung verwies das Gericht auf die Tatsache, dass fast alle leitenden Angestellten den Offenen Brief unterschrieben hatten, der das Verfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG ins Gespräch gebracht hatte; dem könne „eine gewisse Erwartungshaltung“ gegenüber den Untergebenen nicht abgesprochen werden. Im vorliegenden Zusammenhang müsse dies aber nicht aufgeklärt werden.

Ein weiteres Indiz stellt die Tatsache dar, dass der Offene Brief und der Antrag des Quorums nachhaltige verbale Unterstützung durch die sog. AUB erhielt. Diese „Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger“ ist eine Arbeitnehmerorganisation, die jedenfalls in der Vergangenheit massiv von der Arbeitgeberseite unterstützt wurde. So stellte sich in einem Strafprozess gegen ihren früheren Bundesvorsitzenden Wilhelm Schelsky heraus, dass die AUB zwischen 2001 und 2006 von der Firma Siemens über 30 Mio. Euro für den Aufbau ihrer Organisation erhalten hatte. Ihre Aufgabe war es in erster Linie, die Interessenvertretung durch die IG Metall zu erschweren und insbesondere im Siemens-Konzern bei Betriebsratswahlen zu kandidieren, um anschließend eine Schein-Interessenvertretung auf sehr niedrigem Niveau zu betreiben. Schelsky selbst war zunächst mit dieser Strategie durchaus erfolgreich und wurde 1984 zum Betriebsratsvorsitzenden am Siemens-Standort Erlangen-Mitte gewählt. Die von der Firma Siemens bezahlten „Unterstützungsgelder“ wurden für Beratungsleistungen gewährt, die es in Wirklichkeit gar nicht gegeben hatte. Dies stellte Untreue im Sinne des § 266 StGB zu Lasten der Firma Siemens und zudem Steuerhinterziehung dar, da die fraglichen Leistungen in weitem Umfang nicht als Einkommen deklariert wurden. Wilhelm Schelsky wurde im November 2008 wegen Untreue, Betrugs und Steuerhinterziehung zu vier Jahren und sechs Monaten Haft verurteilt, die er unter Anrechnung von 21 Monaten Untersuchungshaft größtenteils verbüßte. Im November 2009 wurde Schelsky in einem Zivilprozess verurteilt, an die Firma Siemens Schadensersatz in Höhe von 3,2 Mio. Euro zu bezahlen. Obwohl die Person Schelsky heute in der AUB keine Rolle mehr spielt, wirken die von

Arbeitgeberseite in den Aufbau der Organisation gesteckten Mittel faktisch bis heute nach. Auch richtet sich die Politik der AUB weiter gegen die anerkannten Gewerkschaften und will Interessenvertretung durch „Bündnisse“ mit der Arbeitgeberseite ersetzen. Das nach außen deklarierte Selbstverständnis der AUB lässt sich unter www.aub.de ermitteln.

Bei HMETC existiert ein „AUB-Team-Hyundai“, wovon allerdings nur zwei namentlich bekannt sind und das durch verschiedene Erklärungen die Kritik am Betriebsrat und die Position des Quorums unterstützte. Diese sind normalerweise nicht namentlich gezeichnet. Dabei wurde nicht nur ein emotionalisierender Stil praktiziert, sondern es wurden auch - was viel schwerer wiegt - die Fakten einseitig ausgewählt. Um nur ein einziges Beispiel zu nennen: Der Streit um die Gehaltsnachforderung des Betriebsratsvorsitzenden wurde etwa mit folgenden Worten wiedergegeben:

„Jetzt ist es amtlich und pikante Details kommen ans Licht:

Der Betriebsratsvorsitzende wollte sich „hinten herum“ Geld beschaffen, das ihm von Rechts wegen gar nicht zusteht. Um ca. 70.000 € ging es. Wie man das nun nennen darf, mag jeder für sich entscheiden. Das Gericht sah jedenfalls hier von einer Amtsenthebung nochmals ab.“

Kein Wort über die tatsächliche Argumentation der Gerichte, die oben wiedergegeben wurde. Dieses Beispiel könnte durch weitere ergänzt werden.

Der Arbeitgeber stützt die Position des „Quorums“ in einem seiner Schriftsätze, ermöglicht dem „Quorum“ die kontinuierliche Verbreitung durch Bereitstellung der betrieblichen Mittel (Schwarzes Brett, E-Mail) und unterlässt mit Nachdruck die Richtigstellung falscher Aussagen in seinem Kenntnisbereich.

d) Verstoß gegen OECD – Leitsätze

Der Offene Brief und der unbegründete Antrag nach § 23 Abs. 1 BetrVG untergraben die Position der betrieblichen Interessenvertretung. Auf diese Weise wird das Recht nach Teil V Nr. 1 der OECD – Leitsätze beeinträchtigt, Vertretungen eigener Wahl zu gründen

und mit ihrer Hilfe konstruktive Verhandlungen mit dem Ziel zu führen, Vereinbarungen über die Beschäftigungsbedingungen zu treffen. In diesem Rahmen ist auf Art. 2 Nr. 2 des ILO – Übereinkommens Nr. 98 zu verweisen, das von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert wurde (BGBl 1955 II S. 1122), das zu den Kernarbeitsnormen der ILO gehört und das auch bei der Handhabung der OECD – Leitsätze zu beachten ist. Dort heißt es:

„Als Einmischung im Sinne dieses Artikels gelten insbesondere Handlungen, die darauf gerichtet sind, von einem Arbeitgeber oder von einer Organisation von Arbeitgebern abhängige Organisationen von Arbeitnehmern ins Leben zu rufen oder Organisationen von Arbeitnehmern durch Geldmittel oder auf sonstige Weise zu unterstützen, um sie unter den Einfluss eines Arbeitgebers oder einer Organisation von Arbeitgebern zu bringen.“

Geht man von der vom LAG Hessen erwogenen Annahme aus, es könne sich um ein „verdecktes Arbeitgeberquorum“ handeln (oben c), so wären die Voraussetzungen dieser Bestimmung erfüllt; zugleich wäre das Recht auf freie Bildung von Vertretungsorganen und auf konstruktive Verhandlungen nach Teil V Nr. 1 der OECD – Leitsätze verletzt.

5. Missachtung der Gewerkschaftsrechte

Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft hat nach der Rechtsprechung des BAG das Recht, Flugblätter im Betrieb zu verteilen, soweit sich diese auf die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen beziehen (Grundlegend bereits BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG).

Am 24. August 2012 verteilte die IG Metall vor dem Werkstor von HMETC Flugblätter, auf denen die Geschäftsleitung aufgefordert wurde, mit dem Betriebsrat vertrauensvoll zusammen zu arbeiten und jede Behinderung seiner Arbeit einzustellen. Die Beschäftigten nahmen die Flugblätter gerne entgegen. Hinter dem Eingang zum Werksgelände wartete jedoch ein koreanischer Manager und nahm jedem Beschäftigten

das Flugblatt wieder ab. Bei einer Verweigerung durch einzelne Beschäftigte wäre zwar sicher keine Gewalt angewandt worden, doch hätte eine solche „Insubordination“ mit hinreichender Sicherheit erhebliche negative Konsequenzen für die Arbeit und die Aufstiegschancen der fraglichen Personen gehabt. Es ist daher verständlich, dass sich niemand widersetzte. Damit waren die Mitarbeiter aber im Ergebnis ihres Rechts auf freie gewerkschaftliche Betätigung und ggf. auch auf Meinungsfreiheit beraubt. Beide Menschenrechte sind sowohl im nationalen Recht (Art. 9 Abs. 3 GG, Art. 5 Abs. 1 GG) als auch im Internationalen Recht garantiert.

Der (damalige) Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, schrieb am 14. August 2012 einen Brief an Herrn Mong-Koo CHUNG, den Vorstandsvorsitzenden der Hyundai Motor Company, in Seoul. In diesem Brief heißt es:

„With this letter we would like to inform you about the alarming situation at HMETC in Ruesselsheim, Germany.

For a long time the management of HMETC has been obstructing the work of the legally elected employees´ representation (works council).

All our requests to stop obstructions of works council activities have been ignored by the management. In numerous cases the legal rights of the employees and their representatives could only be secured through legal action.

Currently there is a massive campaign against members of the works council which is supported by executive staff of HMETC. These assaults aim to undermine the works council activities by actively damaging the reputation of the employees´ representatives through untrue statements.

IG Metall will not accept such a treatment of the legal employee representation body by the representatives of HMETC.

Please note that the activity of works councils is regulated and protected by the Works Constitution Act in Germany. The employees´ right to organize themselves is a universal human right protected by ILO conventions, OECD guidelines for multinational enterprises and UN Global Compact.

On behalf of IG Metall representing 2.3 million metalworkers in Germany I urge you to stop the assaults against the elected employees´ representatives and to respect the rights of your employees and their representatives.

Should the violations continue we will take legal action against the representatives of your company and make the practices of Hyundai public.

Yours sincerely”

Die Reaktion auf diesen Brief war relativ nichtssagend. Sie stammt vom stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden der Hyundai Motor Company, Herrn Eok Jo Kim, und lautete in ihren wesentlichen Teilen:

„In this letter, we would like to stress that it is our strong corporate policy to do and manage our business in strict compliance with relevant law and regulations not only in Korea but also in all other overseas countries.

Accordingly, HMETC has been respecting German law based on our corporate policy and will keep abiding by the related law and regulations.

We will check the statements of your letter with our local management at HMETC and ask them to find amicable resolution of any alleged problems of HMETC.

Best regards”

Die im Schlussabsatz angekündigte Überprüfung hat bislang keinerlei Resultat erbracht. Ob es insoweit überhaupt eine Rückfrage gab, entzieht sich unserer Kenntnis.

Der erste hier geschilderte Vorgang verstieß gegen Abschnitt II A 2 der OECD-Leitsätze, da das Menschenrecht auf gewerkschaftliche Betätigung verletzt wurde.

IV. Gesamteinschätzung

Den Vorgängen bei HMETC würde man nicht gerecht, wollte man nur isoliert einzelne

Handlungen und Auseinandersetzungen wie z. B. die Nicht-Gewährung bestimmter Informationen oder die Unterlaufung eines Mitbestimmungsrechts betrachten. Die eigentliche Bedeutung des Verhaltens von HMETC wird erst durch eine Zusammenschau dieser Vorkommnisse deutlich, von denen hier nur wichtige Beispiele genannt wurden.

Die Zusammenschau ergibt ein in dieser Radikalität in Deutschland seltenes Bild einer systematischen Zermürbungsstrategie. Durch eine Unzahl von Auseinandersetzungen um „Vorfragen“ wie die Gewährung von Informationen werden Kräfte und Energien des Betriebsrats gebunden, der deshalb nicht mehr in der Lage ist, wesentliche inhaltliche Veränderungen zu Gunsten der Belegschaft zu erreichen. Dies wird beispielsweise an der Mitbestimmung über technische Einrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG deutlich (oben II 3 c), doch wird man gleichfalls nicht behaupten können, dass die Mitbestimmung zu Überstunden generell Beachtung finde. Das für den Betriebsrat sehr wichtige Mitbestimmungsrecht über die Vergütungsstruktur hat wegen des Verhaltens der Arbeitgeberseite noch immer nicht zu einem Ergebnis geführt.

Hinzu kommt nicht selten eine Behandlung durch die Personalleitung, die nach normalen Maßstäben als Geringschätzung oder sogar als Herabwürdigung zu qualifizieren ist. Erinnert sei an die Auseinandersetzung um das Pfortnerbuch (oben III 1 c) oder an die schlichte Nichtbeantwortung von Briefen, mit denen gesetzlich geschuldete Informationen eingefordert wurden. Auf diese Weise wird die Autorität des Betriebsrats als Sprecher der Belegschaft untergraben, was zu der Erschwerung oder Vereitelung einzelner Rechte hinzukommt.

Die Verweigerungshaltung der Geschäftsleitung ist die eigentliche Ursache dafür, dass es nunmehr Belegschaftsangehörige gibt, die gegen den Betriebsrat auch mit dem Argument vorgehen, er habe für die Belegschaft nicht viel erreicht. Sollte dies einem bewussten Kalkül entsprechen – was man vermuten kann – so wäre dies eine besonders hinterhältige Methode, um eine dem deutschen Modell entsprechende Interessenvertretung „kaputt“ zu machen, ihr jede Handlungsmöglichkeit zu nehmen. Dies gilt auch dann, wenn sich nicht belegen ließe, dass der Offene Brief und der

(unbegründete) Antrag nach § 23 Abs. 1 BetrVG von der Arbeitgeberseite initiiert wurden.

Der Sachverhalt wurde hier nicht in allen Details ausgebreitet, da dies zu viel Raum in Anspruch nehmen würde. Genannt wurden nur die wichtigsten Anwendungsfälle. Dabei liegt der Schwerpunkt auf ersichtlichen Rechtsverstößen der Arbeitgeberseite sowie auf solchen Fakten, die im Rahmen gerichtlicher Auseinandersetzungen festgestellt wurden. Andere Vorkommnisse, die sich in der Grauzone des rechtlich Zulässigen bewegen, wurden nicht ausdrücklich genannt.

Die hier dargelegten Fakten können durch Übergabe von E-Mails und Kopien gerichtlicher Entscheidungen schriftlich belegt werden. Was das Verhalten von Hyundai in anderen Ländern betrifft (oben I 1), wurden Informationen von IndustriALL Global Union zugrunde gelegt. Weiter besteht die Möglichkeit, die mit den Vorgängen befassten Personen beider Seiten – etwa den Betriebsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter sowie den Personalleiter – anzuhören und so die hier genannten Fakten zu verifizieren und das Bild der Auseinandersetzungen insgesamt abzurunden.

Die Verwaltungsstelle Darmstadt der IG Metall ist der direkte Ansprechpartner für die Gewerkschaftsmitglieder und den Betriebsrat bei HMETC. Wir bitten die Nationale Koordinierungsstelle, sich bei Rückfragen direkt an die dort tätigen Mitarbeiter der IG Metall zu wenden:

Jochen Homburg und Martin Sperber-Tertsunen, IG Metall Darmstadt, Rheinstraße 50, 64283 Darmstadt,

Beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt/Main steht als Ansprechpartner Felix Stumpf (IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt),

beim DGB-Bundesvorstand steht

Christoph Hahn, DGB Bundesvorstand, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
als Ansprechpartner zur Verfügung.

Selbstverständlich kann auch eine Stellungnahme des Managements von HMETC von Nutzen sein.

Ein Lösungsvorschlag wurde bereits oben (unter II 2 b) unterbreitet. Angesichts des Verhaltens von Hyundai in Korea und den USA wäre es von besonderer Bedeutung, auch Mechanismen vorzusehen, wie die Einhaltung der vereinbarten Regeln überwacht werden kann.

