

Stephan Sartoris, Regionalleiter DGB Rechtsschutz GmbH Bayern-Hessen

# Praktische Erfahrungen bei der Durchsetzung von Betriebsratsrechten

## 1. Problem

Die Wahl des Betriebsrats

§ 17 BetrVG i.V.m. § 15 Abs. 3a KSchG

Die Gefahr besteht in der fristlosen Kündigung von AN, die planen einen BR zu gründen.

2 Zeitpunkte für Kündigungen:

1. Vor der Bestellung des Wahlvorstandes
2. Nach der Bestellung des Wahlvorstandes vor der BR Wahl

## 1. Problem

### A, Fristlose Kündigung vor Bestellung des Wahlvorstandes

Wenn keine Einladung durch AN, sondern Gewerkschaft => Kein Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3a KSchG, d.h. dann auch fristgerechte Kündigung möglich.

- ⇒ Wählbarkeit bleibt nach § 8 BetrVG bei Erhebung der KSchKlage erhalten  
ABER: AN kann den Betrieb nicht betreten, d.h. effektives Problem des Wahlkampfes.
- ⇒ Weiteres Problem ist die Mitgliedschaft im Wahlvorstand und damit das Erreichen des Kündigungsschutzes nach § 15 KSchG: Voraussetzung ist Wahlberechtigung § 7 BetrVG; bei außerordentlicher Kündigung verliert der AN seine Wahlberechtigung, sofern nicht die Voraussetzungen des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs vorliegen, BAG 14.05.1997=> der fristlos gekündigte AN kann nicht mehr Mitglied des Wahlvorstandes werden, Verzögerung der BR Wahl??, Verhinderung der BR Wahl??

## 1. Problem

### B, Kündigung nach Bestellung des Wahlvorstandes

Kann nur fristlose Kündigung sein, weil Schutz über § 15 Abs. 3 KSchG.  
Wenn Freistellung erfolgt:

- ⇒ Problem des Wahlkampfes im Betrieb
- ⇒ Verunsicherung der Wählerschaft
- ⇒ Aufstellung von Arbeitgeberlisten
- ⇒ Einzelgespräche mit restlichem Wahlvorstand durch Arbeitgeber
- ⇒ Einzelgespräche mit Führungskräften (informelle)

## 2. Problem

„Störenfried“ im Betriebsrat und Kündigung durch Arbeitgeber, vermeintlicher Kündigungsschutz und Verhalten bei Ausübung eines Amtes

- ⇒ Zustimmung zur fristlosen Kündigung durch Gremium wird erteilt, weil Störenfried
- ⇒ Folgen: fristlose Kündigung, Prozessdauer, keine Amtsausübung möglich
- ⇒ Weiterbeschäftigung: Faktisches Arbeitsverhältnis als Beschäftigungsverhältnis;  
Was ist mit Amtsausübung? Wie wird Amtsausübung durchgesetzt in Weiterbeschäftigung? Einstweiliger Rechtsschutz
- ⇒ Kurz vor Neuwahlen => keine Wiederwahl mangels Präsenz im Betrieb

## 3. Problem Ausspruch von Hausverbot(en)

⇒ Einstweilige Verfügung im Beschlussverfahren

⇒ und Hauptsacheverfahren im Beschlussverfahren

mit dem Ziel des ungehinderten Zugangs zum Betrieb.

Was tun bei Werksausweisentzug? Meldung am Eingangstor und Aufzeichnung durch Werksschutz (möglicherweise Dritter iS von Werkvertrag)?

Nicht freigestellter BR- Unterscheidung Arbeitspflicht und BR –Amt im Hinblick auf Hausverbot

Weitere Eskalation durch Anruf Polizei (§ 119 BetrVG)? Oder Zwangsvollstreckung mit der Ungewissheit der Dauer der Zwangsvollstreckung

Behinderung des Betriebsrats- ein unbekanntes Delikt bei der StA

## 4. Problem

### Betriebsänderungen und Information und Beratung- Sozialplanpflicht?

„Die Beteiligte zu 2, wird verpflichtet, es zu unterlassen, anlässlich der „Bezeichnung der Maßnahme“ gegenüber den dort beschäftigten Arbeitnehmern betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen, solange die Verhandlungen vor der Einigungsstelle über einen Interessenausgleich noch nicht abgeschlossen oder nicht gescheitert sind“ (vgl. Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, 2. Aufl. S. 352)

Sinnhaft nur im einstweiligen Rechtsschutz!

⇒ Unterschiedliche Rechtsansichten der LAGe.

## 4. Problem

Betriebsänderungen und Information und Beratung- Sozialplanpflicht?

Verfügungsanspruch?

LAG Düsseldorf, LAG München, LAG Köln, ArbG Dresden, ArbG Schwerin:

§ 113 BetrVG geht vor.

A.A. z.B. LAG Hamm, LAG Frankfurt, LAG Berlin: Recht des Betriebsrats wird umgangen, § 113 ist ein Anspruch der Arbeitnehmer, zudem Richtlinie 2002/14/EG „Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer“

Verfügungsgrund:

Problem aufgrund von § 945 ZPO, gilt nicht im Beschlussverfahren



## 5. Problem

Einstellungen ohne Anhörung- insbesondere durch Leiharbeit

Leiharbeit – MBR begrenzt sich auf Anhörung bei Einstellung.

Keine „echte“ Mitbestimmung, fraglich ob nach § 111 BetrVG (aber s.o. Betriebsänderung und Interessenausgleich)

- ⇒ Wohl kein einstweiliger Rechtsschutz. Problematisch ist hier, dass das rückgängig machen der Einstellung schon die Vorwegnahme der Hauptsache ist.
- ⇒ aufgrund Ausschluss von § 945 ZPO kein Verfügungsgrund?

## 6. Problem Schulungs- und Fortbildungskosten

Anspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

Hauptsache ist schwierig in Durchsetzung, weil Antrag gegen Arbeitgeber, den BR bei Seminar XY anzumelden erst mit Rechtskraft bindend wird (Willenserklärung). => Seminar ist meist vorbei. Problem „Erforderlichkeit“

Freistellung von der Arbeitstätigkeit für Schulungsveranstaltung als Antragsmöglichkeit fraglich. Zunächst wieder problematisch der Zeitablauf, weiterhin aber ist wohl Freistellungshandlung des Arbeitgebers nicht nötig, zB LAG Hamm 30.05.2008

Widersprüchliche Entscheidungen der LAGe zur Frage, ob einstweiliger Rechtsschutz für Freistellung bzw. Teilnahme an Schulung. Derzeit wohl nur positive Entscheidungen durch LAG Frankfurt.



## **DGB Rechtsschutz GmbH**

Regionalbüro Bayern - Hessen

Schwanthaler Str. 64

80336 München

Telefon +49 89 54343684

Fax +49 89 54343686

E-Mail regionalbuero.bayern-  
hessen@dgbrechtsschutz.de

[www.dgbrechtsschutz.de](http://www.dgbrechtsschutz.de)