



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die **4. Ausgabe** unseres **Newsletters** für **Betriebsräte** im Jahre 2019 mit folgenden Themen:

- 1. Entschädigung eines Betriebsratsmitgliedes**
ArbG Gießen, Urteil vom 10.05.2019, Az.: 3 Ca 433/17
- 2. Betriebsratstätigkeit trotz behaupteter Nichtigkeit des Arbeitsvertrages**
LAG Köln, Beschluss vom 18.07.2019, Az.: 6 TaBVGa 3/19
- 3. Zustimmungsersetzung nur bei ordnungsgemäßer Unterrichtung möglich**
BAG, Beschluss vom 12.06.2019, Az.: 1 ABR 39/17

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein
Horst Welkoborsky

-
- 1. Entschädigung eines Betriebsratsmitgliedes**
ArbG Gießen, Urteil vom 10.05.2019, Az.: 3 Ca 433/17

Das Erarbeiten eines Strategiekonzeptes zur Entfernung unliebsamer Betriebsratsmitglieder mittels Fingieren von Kündigungsgründen und Bespitzelung nebst - zumindest - teilweiser Umsetzung begründet Entschädigungsansprüche.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Arbeitgeber hatte auf Anraten seines Anwalts auf Mitglieder des Betriebsrats Lockspitzel angesetzt, um diese fristlos kündigen und damit aus dem Betrieb drängen zu können. Konkret sollte einer dieser Spitzel die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende dazu bringen, gegen das betriebliche Alkoholverbot zu verstoßen; zwei weitere Lockspitzel sollten die Betriebsratsvorsitzende durch Bespucken und Beschimpfen dazu bringen, gegen sie handgreiflich zu werden. Als dies nicht funktionierte, verletzte einer der Spitzel sich selbst und bezichtigte die Vorsitzende, dies getan zu haben. Die Hintergründe deckte letztlich eine Pressberichterstattung auf. Als die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende hiervon erfuhr, erhob sie Klage auf Zahlung einer Entschädigung. Der Klage gab das Arbeitsgericht statt und verurteilte den Arbeitgeber und den Anwalt zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 20.000 € mit der Begründung, der planvolle Einsatz der Lockspitzel habe das Persönlichkeitsrecht der Klägerin massiv verletzt.



BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Was für eine wichtige Entscheidung! Nur dem Zufall ist es wohl zu verdanken, dass die Machenschaften des Arbeitgebers und des Anwalts aufgedeckt wurden – es kann nur vermutet werden, wie viele ähnlich gelagerte Versuche unternommen werden, um dem Arbeitgeber unliebsame Betriebsratsmitglieder loszuwerden. Bei der Bemessung der der Klägerin zugesprochenen Entschädigungssumme hatte das Gericht berücksichtigt, dass der Arbeitgeber den Lockspitzeln zusammen zwischen 40.000 – 45.000 € gezahlt hatte. Dass der Klägerin hiervon letztlich nur die Hälfte zuerkannt wurde, erscheint fast kaum angemessen.

2. Betriebsratstätigkeit trotz behaupteter Nichtigkeit des Arbeitsvertrages

LAG Köln, Beschluss vom 18.07.2019, Az.: 6 TaBVGa 3/19

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages für die Zeit über die Regelaltersgrenze hinaus stellt keine Begünstigung eines Betriebsratsmitgliedes nach § 78 Satz 2 BetrVG dar, die zur Nichtigkeit des Vertrages führen könnte.

DIE ENTSCHEIDUNG

In dem etwas skurrilen Fall hatte ein Betriebsratsmitglied auf ungestörte Amtsausübung geklagt. Dieses war zuvor langjährig im Betriebsrat freigestellt und hatte vor kurzer Zeit die Regelaltersgrenze erreicht. Danach war es aufgrund eines befristeten Vertrages weiterbeschäftigt worden und hatte auch sein Betriebsratsamt weiter ausgeübt. Die Arbeitgeberin hatte ihn aber aufgefordert, seine Betriebsratstätigkeit einzustellen. Zur Begründung berief sie sich auf eine Nichtigkeit des befristeten Arbeitsvertrages, da dieser gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot verstoßen würde, denn das Betriebsratsmitglied verdiene ca. 5 % mehr als vergleichbare Arbeitnehmer. Das Gericht stellte fest, dass eine um 5 % höhere Vergütung noch keinen Anlass dafür biete, einen Verstoß gegen das Begünstigungsverbot anzunehmen. Auch der Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages an sich stelle keine Begünstigung dar, da es sich um ein Austauschverhältnis handele, im Rahmen dessen die Vergütung der Arbeitsverpflichtung gegenüberstehen würde.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Wichtig ist, dass die Entscheidung des LAG die Gegenseitigkeit eines Arbeitsverhältnisses herausstellt. Diese Gegenseitigkeit wird nicht dadurch aufgehoben, dass ein komplett freigestelltes Betriebsratsmitglied seine eigentliche Arbeitstätigkeit gar nicht mehr erbringt. Vorsicht ist allerdings bei der Beachtung des Begünstigungsverbot aus § 78 BetrVG geboten. Hier muss im Einzelfall darauf geachtet werden, dass die vereinbarten Bezüge – auch bei einer Komplettfreistellung – der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsaufgabe entsprechen und angemessen sind.



3. Zustimmungsersetzung nur bei ordnungsgemäßer Unterrichtung möglich

BAG, Beschluss vom 12.06.2019, Az.: 1 ABR 39/17

Die ordnungsgemäße Unterrichtung gemäß § 99 BetrVG erfordert bei der beabsichtigten Einstellung eines Arbeitnehmers insbesondere die Angabe des vorgesehenen Arbeitsplatzes oder Einsatzbereichs.

DIE ENTSCHEIDUNG

Die Arbeitgeberin beehrte gerichtlich die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten Einstellung. Dieses Begehren war erfolglos. Zur Begründung führte das BAG aus, dass eine Zustimmung nur dann ersetzt werden könne, wenn die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in Gang gesetzt worden sei. Dies setze aber eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats voraus, wozu auch die Vorlage der erforderlichen Unterlagen gehöre. Hierzu seien insbesondere der neue Arbeitsplatz und der vorgesehene Einsatzbereich mitzuteilen. Dies betreffe nicht nur räumlich den Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht werden soll, sondern auch die Funktion, in der der einzustellende Arbeitnehmer in den Betrieb eingegliedert werden soll, also den Arbeitsbereich. Hieran mangelte es im vorliegenden Verfahren, da die Arbeitgeberin weder die konkrete Arbeitsaufgabe, noch die Einordnung des Arbeitnehmers in den Arbeitsablauf des Betriebs mitgeteilt hatte.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung zeigt einmal wieder, wie wichtig die sorgfältige Unterrichtung des Betriebsrats im Rahmen des § 99 BetrVG ist. Fehlt es an dieser, wird die einwöchige Stellungnahmefrist nicht in Gang gesetzt. In einem solchen Fall kann dann auch keine Zustimmungsfiktion eintreten.