

Das BAG hatte am 3. 5. 1994¹⁾ entschieden, daß dem Betriebsrat bei Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte ein Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahme gegen den Arbeitgeber zusteht. Diese Entscheidung war ein wichtiger Schritt hin zur besseren Sicherung von Betriebsratsrechten. Sie müssen seitdem nicht mehr tatenlos zusehen, wenn Arbeitgeber gegen das BetrVG verstoßen.

Effektive Sicherung von Betriebsratsrechten muß, um wirksam zu sein, aber auch auf anderen Ebenen erfolgen. So ist beispielsweise ein guter Informationsstand des Betriebsrats Grundvoraussetzung, um einem pflichtwidrigen Verhalten des Arbeitgebers Paroli bieten zu können. Dies mag wie eine Binsenweisheit klingen. In der Praxis stellt sich aber immer wieder das Problem, daß es für Betriebsräte alles andere als einfach ist, überhaupt zu erkennen, ob ein Handeln des Arbeitgebers nicht gesetzeskonform ist oder aber, ob überhaupt Mitbestimmungsrechte ausgelöst werden.

Ersetzt in einem Produktionsbetrieb der Arbeitgeber etwa eine rechnergesteuerte Werkzeugmaschine der 1. Generation durch eine modernere neue, muß damit nicht automatisch die Eignung zur Verhaltens- und Leistungskontrolle einhergehen, die Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auslöst. Sie kann es aber. Vernetzt der Arbeitgeber autonome PCs, spricht viel für das Auslösen dieses Mitbestimmungsrechts. Es kann aber auch sein, daß die Netz-Software keine Verhaltens- und Leistungskontrollen zuläßt und daß der Arbeitgeber mit seiner Aussage, daß es keine mitbestimmungsrelevanten Tatbestände gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gibt, im Recht ist. Dann kann es sich aber immer noch um eine

1) Vgl. BAG vom 3. 5. 1994, AIB 1995, 116

Die Sicherung von Betriebsratsrechten



Eine effektive Betriebsratsarbeit beinhaltet unter anderem die Einbeziehung von externen Beratern.

Betriebsänderung gemäß § 90 BetrVG handeln.

Lassen sich diese Fälle noch relativ leicht lösen, wird es selbst für einen auf betriebsverfassungsrechtlichen Spezialgebieten versierten Betriebsrat problematisch, wenn etwa Detailfragen der Arbeitsplatzergonomie — etwa die Anwendbarkeit der EU-Bildschirmrichtlinie — oder des Arbeitsschutzes zur Diskussion stehen. Betriebsräte müssen sich aber auch mit derartigen schwer zu durchschauenden Regelungsmaterien auseinandersetzen, wollen sie nicht das Rennen mit Arbeitgebern schon deshalb verlieren, weil sie nicht mehr übersehen können, wo ihre Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte liegen.

Für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit ist dabei zunächst einmal die Erlangung aller erforderlichen Informationen auf Basis der gesetzlichen Grundlagen unumgäng-

lich, die das BetrVG bietet. Darüber hinaus ist eine Vergrößerung der Wissensbasis notwendig. Diese kann sehr effektiv durch eine Verbesserung des persönlichen Know-hows, durch den Kontakt zu Gremien in anderen Betrieben und Unternehmen und durch die Hinzuziehung externen Sachverständigen erfolgen.

Um im konkreten Konfliktfall einschätzen zu können, welche Rechte und Möglichkeiten der Betriebsrat hat, ist es für diesen weiterhin unumgänglich, sich selbst ein Grund-Know-how auf dem Gebiet des Betriebsverfassungsrechts und seiner praktischen Anwendbarkeit zu verschaffen. Dies kann und soll zwar nicht dazu dienen, externen (Rechts-)Rat überflüssig zu machen, ist aber hilfreich für eine schnelle Einschätzung akut auftretender Probleme.

Um einen Überblick über das betriebsverfassungsrechtliche Instrumentarium zur Sicherung von Betriebsratsrechten zu

geben, wird im folgenden dargelegt, welche gesetzlichen Informationsmöglichkeiten Betriebsräte haben, wie sie ihre persönlichen Kenntnisse ausbauen können und wie sie ihre Wissensbasis durch die Hinzuziehung externer Sachverständiger verbessern können. Daran schließt sich eine Beschreibung rechtlicher Durchsetzungs- und Sanktionsmöglichkeiten an.

Rechtzeitige und vollständige Information des Betriebsrats

Die rechtzeitige und vollständige Information durch den Arbeitgeber ist für die Arbeit des Betriebsrats von zentraler Bedeutung. Ohne sie kann er weder seine Rechte erkennen noch sie effektiv verteidigen. Ein Beispiel: Wenn ein Betriebsrat nicht über eine Neueinstellung informiert wird, kann er sein Mitbestimmungsrecht aus § 99 BetrVG nicht wahrnehmen. Der Arbeitgeber schafft Fakten, die im Nachhinein kaum noch zu korrigieren sind.

Selbstverständlich muß sich ein Betriebsrat auch auf andere Weise vielfältige Informationen beschaffen, insbesondere aus der Belegschaft. Dies ändert jedoch nichts an der Verpflichtung des Arbeitgebers, den Betriebsrat rechtzeitig und vollständig über seine Planungen und Maßnahmen zu informieren.

Der Informationsanspruch des Betriebsrats ist in der Betriebsverfassung in vielfältiger Weise geregelt. § 80 Abs. 2 BetrVG enthält beispielsweise eine Art Generalklausel. Danach sind ihm alle Informationen zu geben, die der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben benötigt. Die Aufgaben sind im Katalog des § 80 Abs. 1 BetrVG enthalten und decken in allgemeiner Form den generellen Tätigkeitsbereich des Betriebsrats ab.

Die Informationen haben nicht nur mündlich, sondern auch schriftlich zu erfolgen. Eine Sonderregelung enthält § 90 Abs. 2 BetrVG zur Einsichtnahme in die Lohn- und Gehaltslisten.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Sonder Vorschriften, wonach der Arbeitgeber den Betriebsrat zu bestimmten Einzelfragen zu informieren hat. Von herausragender Bedeutung ist die Informationspflicht vor Durchführung einer Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG. Die Information muß rechtzeitig und umfassend sein. In der Praxis verstößt der Arbeitgeber vielfach dagegen, weil der Betriebsrat die Informationen entweder überhaupt nicht erhält oder erst, nachdem der Planungsprozeß abgeschlossen ist. Dies ist mit § 111 BetrVG nicht vereinbar. Rechtzeitig bedeutet, daß der Betriebsrat bereits in der Planungsphase einzubeziehen ist. Ihm soll dadurch die Möglichkeit gegeben werden, bereits in diesem frühen Stadium auf das Ergebnis Einfluß zu nehmen.

Von hoher Bedeutung ist auch die Pflicht des Arbeitgebers gemäß § 102 BetrVG, den Betriebsrat vor Ausspruch einer Kündigung zu informieren. Ihm ist nicht nur die Kündigung als solche mitzuteilen (Person, Kündigungsart und Kündigungstermin), sondern auch der konkrete Kündigungstatbestand. Der Betriebsrat soll auf diese Weise in die Lage versetzt werden, den Sachverhalt zu überprüfen und auf den Kündigungsentschluß Einfluß zu nehmen.

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Der Schulungsanspruch gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG soll es Betriebsratsmitgliedern ermöglichen, sich die für ihre Arbeit erforderlichen Kenntnisse anzueignen. Was erforderlich ist, wird von den Gegebenheiten im jeweiligen Betrieb beeinflusst. Die erforderliche Wissensvermittlung kann sich sowohl auf Grundkenntnisse als auch auf Spezialkenntnisse erstrecken.

Dieser Unterscheidung zwischen Grund- und Spezialkenntnissen kommt in der Pra-

xis eine besondere Bedeutung zu. Nach der Rechtsprechung muß für die Vermittlung von Grundkenntnissen kein betriebsbezogener Anlaß gegeben sein. Das heißt, daß die Teilnahme an Einführungslehrgängen, etwa zum Arbeitsschutz, zur Arbeitssicherheit oder zum Tarifvertragsrecht auch dann allgemein erforderlich ist, wenn es keine besonderen betrieblichen Anlässe gibt²⁾. Das BAG sieht andererseits schwierige Fragebereiche, die nur bei vertiefter Betrachtung sinnvoll behandelt werden können, nicht als Grundwissen an³⁾.

Wegen der nicht immer eindeutigen Rechtslage sollten Betriebsräte durch eindeutige Entsendungsbeschlüsse die formalen Voraussetzungen sicherstellen, um für mögliche Rechtsstreite gewappnet zu sein. Über den Entsendungsbeschluß ist der Arbeitgeber rechtzeitig zu informieren. Als rechtzeitig sieht beispielsweise das LAG Niedersachsen eine Information des Arbeitgebers über den Entsendungsbeschluß des Betriebsrats an, die zweieinhalb Wochen vor dem Beginn der Schulungsveranstaltung erfolgt⁴⁾. Wird der Arbeitgeber nicht oder nicht rechtzeitig unterrichtet, führt dies indes nicht zum Wegfall des Entgeltfortzahlungsanspruchs des Betriebsrats, wenn die Veranstaltung als Erforderlich zu qualifizieren ist.

Das Spektrum der im Rahmen von § 37 Abs. 6 BetrVG möglichen Veranstaltungen ist breit gesteckt⁵⁾. Von der Rechtsprechung werden allerdings Schulungsveranstaltungen aus dem rein politischen, gewerkschaftspolitischen oder parteipolitischen Bereich als nicht erforderlich qualifiziert⁶⁾.

Neben dem Schulungsanspruch gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG steht als Individualanspruch des einzelnen Betriebsrats der gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG. Der Betriebsrat muß in den Fällen der Schulungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG nicht prüfen, ob diese erforderlich sind. Es reicht, wenn die

Veranstaltungen von der zuständigen obersten Aufsichtsbehörde des Landes (Arbeitsminister oder -senatoren), in der der Schulungsträger seinen Sitz hat, als geeignet anerkannt sind. Das Spektrum der möglichen Themen derartiger Veranstaltungen ist weiter zu fassen als im Rahmen § 37 von Abs. 6 BetrVG. Es kommt auch die Vermittlung allgemeinen Wissens in Betracht.

Literatur

Neben dem Erwerb von Wissen im Rahmen von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen benötigen Betriebsräte in der Praxis einen Fundus an einschlägiger Fachliteratur, um schnell Anhaltspunkte zur ersten Beurteilung akuter Sachverhalte bekommen zu können. Die erforderliche Literatur ist dem Betriebsrat vom Arbeitgeber zur alleinigen Nutzung zu überlassen. Allenfalls in kleinen Betrieben kann auf die Mitbenutzung von Fachliteratur verwiesen werden, wenn diese dem Betriebsrat jederzeit frei zugänglich ist⁷⁾. Zur im Sinne von § 40 Abs. 2 BetrVG erforderlichen Fachliteratur gehören für jedes Betriebsratsmitglied die wichtigsten arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzestexte (etwa BetrVG, ArbGG, ArbZG, ASiG, BeschFG, JArbSchG, EFZG, KSchG, MuSchG) und ein Kurz- oder Basiskommentar zum BetrVG.

Dem Betriebsratsgremium sind weiterhin neben den reinen Textausgaben kommentierte Ausgaben der wichtigsten arbeits-

2) Vgl. LAG München vom 25. 2. 1993 — 7 Ta BV 89/92 sowie die umfassenden Nachweise bei Blanke in Däubler/Klitner/Klebe (DKK), BetrVG, 5. Aufl. Köln 1996, § 37 Rn. 93 ff.

3) BAG vom 18. 9. 1991, ArbuR 1991, 60.

4) Vgl. LAG Niedersachsen vom 14. 8. 1987, AiB 1988, 284.

5) Vgl. die Auflistung bei DKK-Blanke, a.a.O. (Fn. 2), § 37 Rn. 108.

6) Vgl. BAG vom 28. 1. 1975, AP Nr. 20 zu § 37 BetrVG 1972.

7) Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl. München 1996, § 40 Rn. 92 f.

rechtlichen Gesetze zur Verfügung zu stellen, die es für seine Tätigkeit benötigt (z. B. BetrVG, ArbGG, JArbSchG, ArbZG, KSchG, MuSchG, SchwbG, BUrlG, EFZG) sowie eine arbeits- und sozialrechtliche Fachzeitschrift (z. B. AiB, ArbuR), eine arbeitsrechtliche Entscheidungssammlung (in größeren Betrieben) bzw. der Zugang zu arbeitsrechtlichen Rechtsprechungsdatenbanken sowie im Einzelfall Spezialzeitschriften (etwa „Computer“ bei anstehenden Computereinsatz im Betrieb).

Der Betriebsrat ist in der Auswahl der Fachliteratur frei. Der Arbeitgeber kann nicht verlangen, nur eine bestimmte Fachzeitschrift zu abonnieren, die er für besonders geeignet hält (etwa die „NZA“ anstatt „AiB“⁸⁾).

Externen Sachverständigen nutzen

Die Möglichkeit der Einbeziehung externer Berater stützt sich im wesentlichen auf drei Regelungen des BetrVG:

- Im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten können Rechtsanwälte oder Rechtssekretäre der Gewerkschaften mit der Interessenwahrnehmung beauftragt werden (§ 40 Abs. 1 BetrVG).
- Zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung können Sachverständige hinzugezogen werden (§ 80 Abs. 3 BetrVG).
- Zur Vorbereitung und Durchführung von Einigungsstellen können Dritte als Beisitzer hinzugezogen werden (§§ 76, 76 a BetrVG)

Zur Einholung externen Rats sind die ersten beiden Regelungen geeignet. Im Einzelfall ist der Rückgriff auf diese Normen jedoch nicht immer einfach. Relativ unproblematisch ist dabei noch die Zuziehung eines Rechtsanwalts. Der Betriebsrat kann auf Kosten des Arbeitgebers einen Rechtsanwalt einschalten, wenn die gerichtliche Verfolgung oder Verteidigung

seiner Rechte erforderlich ist oder wenn er sie für erforderlich hält⁹⁾. Er kann dabei vom Arbeitgeber nicht darauf verwiesen werden, einen bestimmten Rechtsanwalt einzuschalten oder aber, die kostenlose Rechtsvertretung der Gewerkschaft in Anspruch zu nehmen, sondern hat die freie Wahl eines Anwalts seines Vertrauens.

Die Kostentragungspflicht des Arbeitgeber entfällt nur, wenn die Rechtsverfolgung überflüssig ist oder wenn eine anderweitige Klärung möglich ist (Parallelverfahren oder Musterprozeß). Nach der Rechtsprechung des BAG soll auch dann keine Kostentragungspflicht bestehen, wenn die Rechtsverfolgung mutwillig oder von vornherein offenkundig aussichtslos ist¹⁰⁾.

Hat der Betriebsrat die Zuziehung eines Rechtsanwalts beschlossen, hat er einen betriebsverfassungsrechtlichen Freistellungsanspruch nach § 40 Abs. 1 BetrVG gegenüber dem Arbeitgeber, um die Anwaltskosten zahlen zu können. Diesen kann der Betriebsrat rechtswirksam an den Rechtsanwalt abtreten, damit dieser Bezahlung seiner Rechnung direkt vom Arbeitgeber verlangen kann.

Neben der Zuziehung eines Rechtsanwalts kommt die **Hinzuziehung von Sachverständigen** gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG in Betracht. Obwohl sich der Wortlaut der Vorschrift relativ eindeutig und einfach darstellt, gleicht der Weg bis hin zur Einschaltung eines externen Sachverständigen unter Beachtung der Rechtsprechung des BAG¹¹⁾ in der Praxis einem Hürdenlauf.

Die erste Hürde folgt aus der **Erforderlichkeit** des Zugriffs auf externen Rat, die gegeben sein muß. Dies ist der Fall, wenn der Betriebsrat angesichts der Schwierigkeiten der Materie eine in seine Zuständigkeit fallende Aufgabe ohne einen solchen fachlichen Rat nicht ordnungsgemäß wahrnehmen kann¹²⁾. Die Frage der Erforderlichkeit ist keine Ermessens-, sondern eine Rechtsfrage und unterliegt im

vollen Umfang der gerichtlichen Nachprüfbarkeit. Als Maßstab sind nicht die Bedürfnisse eines objektiven Dritten, sondern die des jeweiligen „konkreten Betriebsrats“ anzulegen¹³⁾.

Bejaht man die Erforderlichkeit, ist es nach der Rechtsprechung des BAG¹⁴⁾ weiterhin notwendig, daß der Betriebsrat seinen gesetzlichen Informationsrahmen ausgeschöpft und daß er unvollständige oder unverständliche Informationen vom Arbeitgeber als Einzelauskünfte nachgefordert hat. Der Betriebsrat hat dabei auch alle zur Verfügung stehenden betrieblichen Informationsquellen auszuschöpfen einschließlich der Unterrichtung durch betriebliche Fachkräfte. Er soll sich damit nach Auffassung des BAG den notwendigen Sachverstand zunächst selbst aneignen, bevor ihm gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG der Rückgriff auf externe Sachverständige zugestanden wird.

Die vom BAG aufgestellten Hürden sind in vielerlei Hinsicht problematisch¹⁵⁾. Hat ein Betriebsrat sie im konkreten Fall genommen, gilt es in der Praxis — besonders wenn es sich um neuartige Frage- oder Problemstellung handelt — schon die nächste Schwierigkeit zu meistern und geeignete Sachverständige zu finden. Dabei kommt es ihm allerdings zugute, daß der Kreis von Sachverständigen im Sinne des § 80 Abs. 3 BetrVG weit gefaßt ist. Es kommen alle Personen in Betracht, die dem Betriebsrat die fehlenden fachlichen und rechtlichen Kenntnisse vermitteln

8) So LAG Niedersachsen vom 2. 3. 1993 — Ta BV 73/92.

9) Vgl. DKK-Blanke, a.a.O., § 40 Rn. 20 ff. m. w. N.

10) BAG vom 3. 4. 1979, AP Nr. 1 zu § 13 BetrVG 1972.

11) BAG vom 26. 2. 1992, ArbuR 1993, 93.

12) BAG vom 26. 2. 1992, ArbuR 1993, 93.

13) BAG vom 18. 7. 1978, AP Nr. 1 zu § 108 BetrVG 1972; LAG Frankfurt vom 26. 2. 1985, ArbuR 1986, 124.

14) BAG vom 26. 2. 1992, ArbuR 1993, 93.

15) Vgl. zur berechtigten Kritik die Darstellung m. w. N. bei DKK-Blanke, a.a.O., § 80 Rn. 71 ff.

können oder aus einem feststehenden Sachverhalt Schlußfolgerungen ziehen können, damit der Betriebsrat die ihm obliegenden Aufgaben sachgerecht erfüllen kann¹⁶⁾.

Sachverständiger kann jeder sein, der über die notwendigen Kenntnisse verfügt. Auf die Art eines Berufsabschlusses kommt es nicht an.

Ist ein geeigneter Sachverständiger gefunden, ist zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Hinzuziehung zu treffen. Die Vereinbarung muß nicht in Form einer Betriebsvereinbarung erfolgen. Es reicht vielmehr eine Erklärung des Arbeitgebers, daß er mit der Zuziehung einverstanden ist. In der Praxis wird allerdings oft eine Betriebsvereinbarung oder eine Regelungsabrede getroffen, in der auch die Konditionen der Beschäftigung des Sachverständigen näher bestimmt sind.

Verweigert der Arbeitgeber den Sachverständigen, ist der Rechtsweg gegeben. Das Arbeitsgericht entscheidet im Beschlußverfahren.

Die Sicherstellung des Erreichten — ein Rennen zwischen Hase und Igel?

In der betrieblichen Praxis gibt es leider immer wieder das gleiche Problem: Der Betriebsrat hat alle gesetzlichen Informations- und Handlungsmöglichkeiten ausgeschöpft, eine Fülle von Betriebsvereinbarungen abgeschlossen — und plötzlich stellt er fest, daß alle diese Regelungen ein kaum zu kontrollierendes Eigenleben führen. Besonders deutlich wird dieses Phänomen immer wieder am Beispiel von Vereinbarungen zu betrieblichen EDV-Systemen. Sind hier etwa zulässige Reports in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben, die aus einem Personalinformationssystem abgerufen werden dürfen, muß man feststellen, daß diese Regelung unter Umständen mit dem nächsten Up-

grade der genutzten Software hinfällig ist, weil plötzlich eine Fülle neuer Reports möglich wird oder gar in den Programmen fest vorgesehen ist. Der Betriebsrat wird hier sehr schnell zu einem Don Quichotte, der gegen die Windmühlen der immer hektischer werdenden technischen Entwicklung anzutreten hat.

Das Gesetz bietet ihm zur Erledigung dieser Aufgaben nur eine vergleichbar schwache Lanze — und keinen Fallschirm, falls er mal unter der Last von zahlreichen Betriebsvereinbarungen abstürzt. Dennoch gilt es, auch die begrenzten Möglichkeiten auszuschöpfen, die bestehen. Ein oft unterschätzter Schlüssel zur Milderung des Problems, durch den die Sicherstellung der Einhaltung arbeitnehmer-schützender Vorschriften verbessert werden könnte, ist § 80 BetrVG. Der Betriebsrat hat nach dieser Vorschrift darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.

Die Mitwirkungsrechte aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sind relativ umfassend und beinhalten die Überwachung von Rechtsnormen allgemeiner Art (z. B. Umweltschutz, Entgeltfortzahlung, Kündigungsschutz, Sozial- und Datenschutzrecht), von Unfallverhütungsvorschriften (Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Mutterschutz usw.), von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie Regelungsabreden.

Die Vorschrift ist weit auszulegen. Betriebsräte können damit aus ihr Kontroll- und Mitwirkungsrechte für fast alle Bereiche ableiten. Ihnen steht in diesem Rahmen beispielsweise ein Zutrittsrecht zu allen Räumen und Betriebsteilen zu. Der Arbeitgeber hat alle Maßnahmen zu dulden, die Überwachungsaufgaben dienen. Bei Verletzung von Arbeitsschutz- oder Unfallverhütungsvorschriften können staatliche Aufsichtsinstanzen und Vertreter der Gewerkschaften hinzugezogen werden.

Beschlußverfahren

Betriebsräte sehen sich immer wieder in der Situation, daß ihre Rechte nach dem BetrVG vom Arbeitgeber ignoriert oder übergangen werden. Bei derartigen Verletzungen ihrer Rechte können sie ein Beschlußverfahren einleiten, um sich gegen den Arbeitgeber durchzusetzen. Es handelt sich hierbei um eine Verfahrensart, die den Besonderheiten für Streitigkeiten aus dem BetrVG Rechnung tragen soll. Nach § 2 a ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen zuständig. Anders als bei einem normalen Urteilsverfahren ist der Sachverhalt von Amts wegen zu ermitteln. Die Gerichte sind also nicht an den Vortrag der Parteien gebunden.

Im Beschlußverfahren sind alle Rechte des Betriebsrats durchsetzbar, wie z. B. Informationsrechte, Überlassung von Sachmitteln, Begleichung für Kosten, die durch die Betriebsratsstätigkeit verursacht werden, Bildung einer Einigungsstelle, Sicherung von Mitbestimmungsrechten, Zurverfügungstellung eines Sachverständigen, Ahndung von Verstößen. Im Beschlußverfahren kann eine einstweilige Verfügung beantragt werden, wenn die Sicherung von Rechten eine schnelle Entscheidung erfordert.

Die **einstweilige Verfügung** setzt neben einem Verfügungsanspruch einen Verfügungsgrund voraus. Es muß ein bestimmter Anspruch des Betriebsrats gegeben sein und ein dringendes Sicherheitsinteresse. Am letzteren scheitern einstweilige Verfügungen häufig. Der Betriebsrat muß also insbesondere genau prüfen ob der Verfügungsgrund vorliegt. Geht es z. B. nur um die Begleichung von Kosten, so ist er in der Regel nicht vorhanden. Anders verhält es sich bei der Sicherung von Mitbestimmungsrechten. Schafft ein Arbeitgeber z. B. durch Anordnung von Mehrarbeit einseitig Fakten (z. B. Sonderschicht am kommenden Montag für 10 Arbeitneh-

16) BAG vom 13. 9. 1977, AP Nr. 1 zu § 42 BetrVG 1972.

mer), kann der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nur durch Erlaß einer einstweiligen Verfügung sichern. Eine Entscheidung des Arbeitsgerichts erst sechs Wochen später wäre nutzlos. Das Gericht müßte dann einen Antrag abweisen, weil kein Sicherungsinteresse mehr besteht. Arbeitsgerichte haben — auch wenn dies zusätzliche Aufwendung und Mühe bedeutet —, die Termine zur mündlichen Anhörung der Parteien so zu legen, daß noch rechtzeitig eine Entscheidung ergehen kann oder sie entscheiden ohne Anhörung der Beteiligten.

Mit dem Beschlußverfahren können Betriebsräte nur eigene Rechte geltend machen. Zwar haben sie nach § 80 Abs. 1 BetrVG die allgemeine Aufgabe, über die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen usw. zu wachen. Dies soll sie jedoch nach der Rechtsprechung des BAG nicht berechtigen, für einzelne Arbeitnehmer zu klagen, die z. B. eine das tarifliche Mindestniveau unterschreitende Vergütung erhalten.

Der Betriebsrat kann allerdings in einem solchen Fall alle Maßnahmen treffen, die die benachteiligten Arbeitnehmer bei der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen. Hierzu zählt z. B. das Verlangen an den Arbeitgeber zu stellen, Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu führen, Koordination von Aktivitäten der einzelnen Arbeitnehmer oder Information der einzelnen Arbeitnehmer.

Praktische Durchsetzungsstrategien

Neben der rechtlichen und prozessualen Vorgehensweise stehen dem Betriebsrat zahlreiche Möglichkeiten zur Verfügung, seine Rechte dem Arbeitgeber gegenüber praktisch durchzusetzen, ohne die Hilfe von Gerichten in Anspruch zu nehmen. Eine geschickte Verhandlungstaktik, die mehrere Verhandlungsgegenstände mit-

einander verknüpft, ist oft von entscheidender Bedeutung. Die Belegschaft sollte ihrerseits den Betriebsrat spürbar unterstützen.

Oft hat auch die Öffentlichkeit ein erhebliches Interesse an betrieblichen Konflikten. Betriebsräte dürfen allerdings nicht aus dem Auge verlieren, daß echte Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse einer Geheimhaltungspflicht unterliegen. Allerdings besteht diese nicht uneingeschränkt. § 79 Abs. 1 BetrVG gibt hier die Grenzen vor. Eine Pflicht zur Geheimhaltung besteht danach nur, wenn

- es sich um Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse handelt (z. B. technisches Herstellungsverfahren, Kundenliste usw.),
- die Beschäftigten in ihrer Amtseigenschaft als Betriebsräte (also nicht Kenntniserlangung in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer in der Forschungsabteilung o. ä.) erlangt haben und
- die vom Arbeitgeber als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind.

In der Praxis liegen diese drei Voraussetzungen nur selten vor. Damit sind auch die Fälle der möglichen Anwendbarkeit der Vorschrift nur begrenzt und schränken die Möglichkeiten eines Betriebsrats, sich an die Öffentlichkeit zu wenden, praktisch nicht ein.

Rechtswidriges Verhalten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist, ebenso wie der Betriebsrat, zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet. Keine der beiden Seiten darf die Rechte der anderen verletzen. Für Arbeitgeber bedeutet dies insbesondere die Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Bei Mißachtung der Rechte des Betriebsrats sieht das BetrVG im **wesentlichen vier Arten von Sanktionen vor:**

- Gesetzliche Sanktionsregel im Zusammenhang mit der jeweiligen Mitbestimmungsregelung,
- Allgemeine Sanktionsnorm bei groben Verstößen gegen die Pflichten aus der Betriebsverfassung (§ 23 Abs. 3 BetrVG),
- Allgemeiner Unterlassungsanspruch bei Verstoß gegen bestimmte Pflichten,
- Straf- und Bußgeldbestimmungen.

Gesetzliche Sanktionsregel im Zusammenhang mit der jeweiligen Mitbestimmungsregelung

Die gesetzlichen Sanktionsregelungen im Einzelfall sind über zahlreiche Vorschriften der Betriebsverfassung verstreut. Beispielfhaft seien genannt:

- Gemäß § 98 BetrVG hat der Betriebsrat ein Widerspruchsrecht bei der Bestellung der Verantwortlichen für betriebliche Bildungsmaßnahmen. Er kann die Abberufung oder Nichtbestellung verlangen. Handelt ein Arbeitgeber einer gerichtlichen Entscheidung zuwider, so kann gegen den Arbeitgeber ein Ordnungs- oder Zwangsgeld verhängt werden.
- Der Betriebsrat hat bei personellen Einzelmaßnahmen (Einstellung, Versetzung, Eingruppierung, Umgruppierung) ein begrenztes Mitbestimmungsrecht. Wird es mißachtet, kann der Betriebsrat die Aufhebung der jeweiligen personellen Maßnahme verlangen und beim Arbeitsgericht die Verhängung eines Zwangsgeldes in Höhe von DM 500/Tag der Zuwiderhandlung beantragen.
- Bei einer Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu versuchen. Handelt er dieser Verpflichtung zuwider, kann der betroffene Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht die Verhän-

gung einer Abfindung verlangen, deren Höhe sich an den in §§ 9, 10 KSchG festgelegten Maßstäben orientiert.

Allgemeine Sanktionsnorm bei groben Verstößen gegen die Pflichten aus der Betriebsverfassung (§ 23 Abs. 3 BetrVG)

Um eine völlig andere Sanktionsnorm handelt es sich bei § 23 Abs. 3 BetrVG. Danach können der Betriebsrat oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft als Antragsteller den Arbeitgeber zu einem Handeln, Unterlassen oder Dulden durch das Gericht verpflichten lassen, wenn der Arbeitgeber gegen eine Pflicht aus der Betriebsverfassung in grober Weise verstoßen hat. Das Gericht kann ein Ordnungs- oder Zwangsgeld für die Zukunft androhen und bei erneutem Verstoß verhängen.

Dieses Sanktionsmittel ist wichtig, aber in der Praxis nur wenig effektiv. Nach § 23 Abs. 3 BetrVG ist stets ein grober Verstoß des Arbeitgebers erforderlich. Dieser wird von Gerichten bereits dann verneint, wenn der Arbeitgeber auf einen Rechtsirrtum verweisen kann, der schlicht eine andere Meinung zu dem Umfang seiner Pflichten vertritt, die nicht völlig abwegig ist.

Allgemeiner Unterlassungsanspruch bei Verstoß gegen bestimmte Pflichten

Über § 23 Abs. 3 BetrVG hinaus besteht ein allgemeiner Unterlassungsanspruch des Betriebsrats.

Dies ist insbesondere von Bedeutung im Rahmen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten gemäß § 87 BetrVG, eine Norm, die keine eigenen Sanktionen für den Fall des Verstoßes enthält. Deshalb löst insbesondere der Verstoß gegen die zwingende Mitbestimmung gemäß § 87

BetrVG einen allgemeinen Unterlassungsanspruch aus. § 87 BetrVG bildet das Herzstück der Mitbestimmung des Betriebsrats. Es wäre widersprüchlich, wenn gerade dieses Mitbestimmungsrecht nicht durch Sanktionsnormen geschützt wäre und der Arbeitgeber ohne weiteres Fakten schaffen könnte. Dies wäre mit dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit unvereinbar. § 23 Abs. 3 BetrVG reicht als Sanktionsnorm nicht aus, weil nicht erst der grobe Verstoß, sondern auch bereits der einfache zu einer Sanktion führen muß. Außerdem greift diese Norm erst nach einem vorhandenen Verstoß für die Zukunft ein, nicht jedoch bei einem erstmaligen Verstoß.

Im Beschluß vom 3. 5. 1994¹⁷ hat der 1. Senat des BAG seine bisherige Rechtsprechung hierzu geändert und dem Betriebsrat nunmehr uneingeschränkt einen Anspruch auf Unterlassung bei Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG zuerkannt, ohne daß es hierbei auf eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers i. S. d. § 23 Abs. 3 BetrVG mehr ankommt. Unterlassungsansprüche können nunmehr als selbständige, einklagbare Nebenleistungsansprüche auch ohne gesetzliche Normierung bestehen.

Straf- und Bußgeldbestimmungen

Die Straf- und Bußgeldvorschriften des BetrVG haben verschiedene Stoßrichtungen. § 119 BetrVG dient dem Schutz der Betriebsverfassungsorgane und deren Mitglieder und richtet sich damit primär gegen den Arbeitgeber, sekundär gegen jeden Dritten. Das gleiche „Täterfeld“ steht auch im Mittelpunkt der Regelungen des § 121 BetrVG. Tatbestand ist hier der Verstoß des Arbeitgebers gegen die ihm obliegenden Aufklärungs- und Informationspflichten im Rahmen der Betriebsverfassung. § 120 BetrVG schützt hingegen die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers und soll Fehlverhalten

der Betriebsräte, Gewerkschafter, Sachverständige und Arbeitnehmer sanktionieren.

Straftaten gemäß § 119 BetrVG sind gegeben, wenn eine Wahlbehinderung oder unzulässige Wahlbeeinflussung vorliegt (§ 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG), eine Behinderung der Tätigkeit von Organen der Betriebsverfassung gegeben ist (§ 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) oder wenn eine Begünstigung oder Benachteiligung erfolgt (§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Strafbar ist nur die ausgeführte Tat, nicht der bloße Versuch. Dies folgt aus § 12 Abs. 2 StGB.

§ 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dient dem strafrechtlichen Wahlschutz. Der Tatbestand wird bereits dann erfüllt, wenn der Arbeitgeber gegen das allgemeine Behinderungsverbot des § 20 BetrVG verstößt, indem er etwa die für die Wahl notwendige Mithilfe unterläßt (z. B. Stellung der notwendigen Listen, der Wahlräume, Urnen oder Stimmzettel¹⁸). Das Verbot der Wahlbehinderung richtet sich gegen jedermann. Die Wahlbehinderung kann durch ein Tun (z. B. Beeinflussung von Kandidaten, Beförderungszusage, Zuwendungen, Wegnahme von Unterlagen, Verletzung der Neutralitätspflicht) oder durch ein Unterlassen (z. B. Nichtvorlage von notwendigen Unterlagen, keine Erteilung von Druckaufträgen) erfolgen.

Nicht strafbar nach § 119 BetrVG sind wahrheitswidrige Behauptungen ohne „flankierende“, d. h. weiter benachteiligende Maßnahmen des Arbeitgebers. Allerdings kommen hier unter Umständen andere Straftatbestände (z. B. Beleidigung) in Betracht.

Der Wahlschutz umfaßt auch den einzelnen Wahlberechtigten. Macht etwa der Arbeitgeber einem Beschäftigten die Wahl unmöglich, weil er ihn kurzfristig versetzt

17) Arb 1995, 116.

18) Vgl. DKK-Schneider, a.a.O., § 20 Rn. 10.

oder am Tag der Wahl auf eine Baustelle schickt, ist der Tatbestand erfüllt.

§ 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG schützt die Tätigkeit der Organe der Betriebsverfassung. Auch hier geht es wiederum um ein Handeln (z. B. Hausverbot gegenüber Betriebsratsmitgliedern, die ihrerseits auf das Hausrecht des Betriebsrats im Betriebsratsbüro hingewiesen haben, Verhinderung der Teilnahme von Gewerkschaften an Betriebsratssitzungen, obwohl Beschluß vorliegt) als auch um Unterlassen (z. B. keine Kostenerstattung im Rahmen von § 40 BetrVG oder Vorenthaltung der erforderlichen Mittel). Auch die beharrliche Weigerung, mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten, kann den Tatbestand erfüllen.

§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG schützt die Betätigung der Mitglieder der Organe der Betriebsverfassung selbst. Diese dürfen nicht wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt werden. Benachteiligung ist jede tatsächliche, persönliche oder wirtschaftliche Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht aus sachlichen oder in der Person des Betroffenen liegenden Gründen, sondern um seiner Tätigkeit innerhalb der betriebsverfassungsrechtlichen Organe willen erfolgt¹⁸⁾. Als Benachteiligungen sind etwa die Herabsetzung des Einkommens, eine Versetzung auf einen schlechteren Arbeitsplatz, der Ausschluß von Zuwendungen oder von Bezügen oder extrem unterschiedliche Einigungsstellen-Honorare für Vorsitzenden und externe Beisitzer zu qualifizieren¹⁹⁾. Der Tatbestand ist nicht erfüllt, wenn Nachteile lediglich angedroht werden. Gegebenenfalls kann in diesen Fällen aber eine Sanktion gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG in Betracht kommen.

Da § 119 BetrVG ein sogenanntes Antragsdelikt ist, setzt die Strafverfolgung gemäß § 119 Abs. 2 BetrVG nur ein, wenn Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, eine Bordvertretung oder ein

Seebetriebsrat, ein Wahlvorstand, der Unternehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einen Strafantrag gestellt haben.

Gegenstand des § 121 BetrVG sind Ordnungswidrigkeiten. Die Vorschrift schützt die Beteiligungsrechte von Betriebsräten. Die Aufklärungs- und Auskunftspflichten, deren Verletzung sanktioniert wird, sind in der Vorschrift abschließend aufgezählt. Zielrichtung der Vorschrift ist der Schutz von Mitwirkungsrechten, bei denen der Betriebsrat kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat bzw. bei denen nach der Unterrichtung mitbestimmungsrelevante Tatbestände fehlen. Sie werden allerdings nicht im vorhinein abgesichert. Die Sanktionen des § 121 BetrVG setzen vielmehr erst dann ein, wenn Verstöße des Arbeitgebers bereits stattgefunden haben.

Die vom BetrVG vorgesehenen Informationen selbst lassen sich jedoch nicht über § 121 BetrVG erzwingen, sondern gegenüber dem Arbeitgeber nur mittels eines Beschlußverfahrens durchsetzen²⁰⁾.

Antragsberechtigt ist jedermann. Erstattet ein Arbeitnehmer Anzeige, kann der Arbeitgeber aber im Einzelfall zur Kündigung berechtigt sein²¹⁾. Diesem hohen persönlichen Risiko kann der Arbeitnehmer entgehen, wenn die Anzeige durch eine Gewerkschaft oder durch den Betriebsrat erstattet wird.

§ 120 BetrVG zielt auf ein mögliches Fehlverhalten von Organen der Betriebsverfassung, von Sachverständigen und von zugezogenen Arbeitnehmern und hat den Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen (§ 120 Abs. 1 BetrVG) bzw. den Verrat von individuellen Geheimnissen der Arbeitnehmer (§ 120 Abs. 2 BetrVG) zum Gegenstand. § 120 Abs. 3 BetrVG enthält die Qualifizierungsmerkmale Bereicherung oder Schädigung sowie Verwertung. Die Vorschrift setzt Vorsatz voraus. Der Versuch bleibt straffrei. In

der Praxis spielt § 120 BetrVG keine große Rolle. Bekannt sind nur wenige Gerichtsverfahren wie etwa das vor dem LG Darmstadt²²⁾, wo es um die Randfrage ging, ob die Schweigepflicht gemäß § 120 Abs. 2 BetrVG ein Zeugnisverweigerungsrecht begründet.

Fazit

Die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten lassen sich nicht zu hundert Prozent absichern — sie können aber durch umfassende Wahrnehmung aller bestehenden Rechtspositionen gestärkt werden. Voraussetzung ist allerdings, daß Betriebsräte den ihnen zur Verfügung stehenden Rechtsrahmen auch voll ausschöpfen.

Der Stärkung des persönlichen Know-hows kommt dabei ebenso eine große Bedeutung zu wie dem kompetenten Umgang mit den Möglichkeiten externer Beratungen. Kein Betriebsrat kann es sich heute mehr leisten, zu meinen, daß er ohne diese Hilfestellungen auskommt, die ihm das BetrVG bietet. Auch wenn der rechtliche Rahmen begrenzt ist, bieten sich eine Reihe von Ansatzpunkten für erfolgreiches Handeln. Werden diese wahrgenommen, lassen sich Betriebsratsrechte besser (ab-)sichern.

**Wolfgang Trittin,
IG Metall-Vorstandsverwaltung
Abt. Gewerkschaftliche
Betriebspolitik
Prof. Dr. Peter Wedde,
Eppstein/Ts.**

18) Vgl. DKK-Trümmer, a.a.O., § 119 Rn. 16.

19) Vgl. LAG München vom 11. 1. 1991, Arb 1992, 49.

20) Vgl. dazu oben S. 142.

21) BAG vom 5. 2. 1959, AP Nr. 2 zu § 70 HGB.

22) LG Darmstadt, DB 1979, 111.