ISSN 1862 – 6610

ZBVR online

Zeitschrift für BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

Rechtsprechung

02 Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes auf ein von einem Mitglied des Diakonischen Werkes betriebenes Krankenhaus
BAG, Beschluss v. 5.12.2007 – 7 ABR 72/06

07 Mitbestimmung des Betriebsrats bei Ethik-Richtlinien
BAG, Beschluss v. 22.7.2008 – 1 ABR 40/07

14 Mitbestimmung bei Entlohnungsgrundsätzen/Nachwirkung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung über freiwillige Leistungen
BAG, Urteil v. 26.8.2008 – 1 AZR 354/07

18 Übernahme in sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis nach Abschluss des Berufsausbildungsverhältnisses
LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 9.10.2008 – 10 Sa 35/08

Rechtsprechung in Leitsätzen

Aufsätze und Berichte

25 Widerruf von Zuwendungen nur mit Beteiligung des Betriebsrats?
Dr. Magnus Bergmann, Greven

Aktuelles

27 Vorankündigung 7. Forum Personalvertretungsrecht – Neue Regeln für flexible Arbeitszeitkonten

28 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge – Fortentwicklung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte

29 Förderung der Konflikt- und Kommunikationskompetenz (Umfrage)

Rezension

dbb beamtenbund und tarifunion

1/2009

Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes auf ein von einem Mitglied des Diakonischen Werkes betriebenes Krankenhaus

1. Eine karitative und erzieherische Einrichtung einer Religionsgemeinschaft unterfällt nicht dem Geltungsbereich des BetrVG, wenn sie der Religionsgemeinschaft iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG zugeordnet ist. Hierzu bedarf es einer institutionellen Verbindung zwischen der Religionsgemeinschaft und der Einrichtung, auf Grund derer die Religionsgemeinschaft über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit ihren Vorstellungen gewährleisten zu können.
2. Bei der Beurteilung der Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG haben die Arbeitsgerichte in einer zweistufigen Prüfung darüber zu befinden, ob überhaupt eine institutionelle Verbindung zwischen der Kirche und der Einrichtung besteht und ob die Kirche auf Grund dieser Verbindung über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit ihren Vorstellungen gewährleisten zu können. Die Prüfung der Einflussmöglichkeiten der Kirche wird nicht durch das den Kirchen durch Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV garantierte Selbstbestimmungs- und Selbstverwaltungsrecht ausgeschlossen.
3. Die Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche kann das nach § 118 Abs. 2 BetrVG erforderliche Maß an Einflussnahme auf die religiöse Betätigung der Einrichtung begründen. Dazu muss die Evangelische Kirche über eine inhaltliche und personelle Einflussmöglichkeit auf das Diakonische Werk verfügen, die sich über dessen Satzung gegenüber den Mitgliedern des Diakonischen Werkes fortsetzt.
4. Die Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG setzt nicht das Bestehen einer christlich motivierten Dienstgemeinschaft zwischen dem kirchlichen Arbeitgeber und seinen Mitarbeitern voraus.
5. Die Beteiligungsbefugnis im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren hängt nicht von der Beteiligung durch die Vorinstanzen ab. Beteiligungsbefugt und damit rechtsmittelbefugt kann auch eine von der Vorinstanz nicht beteiligte Stelle sein. Umgekehrt ist eine zu Unrecht am Verfahren beteiligte Stelle nicht rechtsmittelbefugt. Die fehlerhafte Beteiligung kann daher die Rechtsmittelbefugnis nicht begründen.
6. Die Vorschriften der ZPO über die Nebenintervention gelten nicht im arbeitsgerichtlichen Beschluss-verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG.
7. Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche ist einem Beschlussverfahren, das die Zuordnung einer Einrichtung zur Evangelischen Kirche iSv. § 118 Abs. 2 BetrVG zum Gegenstand hat, deren Rechtsträger Mitglied des Diakonischen Werkes ist, nicht rechtsmittelbefugt.
(Orientierungssätze)
BAG, Beschluss v. 5.12.2007
– 7 ABR 72/06 –

Zum Sachverhalt

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob das von der Arbeitgeberin betriebene Krankenhaus eine gemäß § 118 Abs. 2 BetrVG vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommene karitative Einrichtung einer Religionsgemeinschaft und demzufolge kein Betriebsrat zu wählen ist. Die Arbeitgeberin betreibt seit etwa 1980 das A Krankenhaus. Alleinige Gesellschafterin der Arbeitgeberin ist die A Stiftung. Bis zum 31. Dezember 2005 wurde das Krankenhaus als gemeinnütziges Krankenhaus ohne jede kirchliche Bindung geführt. Im Rahmen eines Zertifikationsprozesses für Krankenhäuser hat sich die Arbeitgeberin eine Zielsetzung im Sinn eines karitativen und weltlichen Leitbildes gegeben. Im Juli 2005 wurde in dem Krankenhaus der aus 15 Mitgliedern bestehende Betriebsrat, der Antragsteller des vorliegenden Verfahrens, neu gewählt.

Die Arbeitgeberin wurde auf ihren Antrag vom 15. Dezember 2005 am 20. Dezember 2005 mit Wirkung zum 1. Januar 2006 als Mitglied im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland e.V. (im Folgenden: Diakonisches Werk) aufgenommen. Durch den Gesellschafterbeschluss vom 15. Dezember 2005 erhielt der Gesellschaftsvertrag der Arbeitgeberin die nachfolgend auszugsweise wiedergegebene Fassung:

„§ 2 Gegenstand und Zweck des Unternehmens
...

(3) Das Unternehmen dient ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigen Zwecken und wird unter Beachtung der staatlichen Bestimmungen über die Gemeinnützigkeit für die öffentliche Gesundheitspflege sowie zur Förderung der Wissenschaft und der Aus- und Weiterbildung geführt. Das Unternehmen ist selbstlos tätig; es verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Ziele.

(4) Hierbei hat das Unternehmen in besonderem Maße der minderbemittelten Bevölkerung zu dienen. Es wird tätig im Sinne der Diakonie als Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche.

(5) Die Mittel der Gesellschaft dürfen nur für die satzungsmäßigen

Zwecke verwendet werden. Die Gesellschafter als solche erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln der Gesellschaft.

(6) Die Gesellschaft ist Mitglied des als Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege anerkannten Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland und damit zugleich dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen.
...

§ 5 Organe der Gesellschaft

Die Organe der Gesellschaft sind

a) die Geschäftsführung

b) die Gesellschafterversammlung Mitglieder der Organe und Mitarbeiter sollen einem evangelischen oder dem Bekenntnis einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen ist. (...)

§ 15 Satzungsänderung

Satzungsänderungen, die die Zuordnung zum Diakonischen Werk verändern sowie der Beschluss über die Auflösung der Gesellschaft werden rechtzeitig vorher dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland angezeigt." Die Satzung des Diakonischen Werkes vom 18. November 1999 lautet auszugsweise wie folgt: „... Die Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Kirche. Sie geschieht in der Bindung an die Heilige Schrift und die Übereinstimmung mit den Grundartikeln der Evangelischen Kirche im Rheinland." (...)

Mit Schreiben vom 3. Januar 2006 wandte sich die Arbeitgeberin an die Betriebsratsmitglieder und teilte diesen mit, dass es sich bei dem Krankenhaus nach ihrem Beitritt zum Diakonischen Werk um eine karitative Einrichtung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG handele, auf die das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung mehr finde. Die Mandate des Betriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung seien mit Ablauf des 31. Dezember 2005 beendet.

Der Betriebsrat hat sich mit seinem am 12. Januar 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag gegen die von der Arbeitgeberin vertretene Auffassung gewandt und gemeint, bei dem von der Arbeitgeberin betriebenen Krankenhaus handele es sich nicht um eine karitative Einrichtung der Evangelischen Kirche im Rheinland. Für die Zuordnung zur Evangelischen Kirche reiche die Mitgliedschaft der Arbeitgeberin im Diakonischen Werk nicht aus. Der Gesellschaftsvertrag der Arbeitgeberin genüge nicht den Mindestanforderungen an die Satzungen und sonstigen Ordnungen der Mitglieder des Diakonischen Werkes. Der Betrieb des Krankenhauses sei nach dem Beitritt unverändert fortgeführt worden. Der Ende des Jahres 2005 abgeschlossene Zertifizierungsprozess habe noch zu einem karitativen, aber weltlichen Leitbild geführt. (...)

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats mit Beschluss vom 16. Februar 2006 zurückgewiesen.

Am 1. März 2006 wurde auf Initiative der Arbeitgeberin für das A Krankenhaus eine Mitarbeitervertretung gewählt. Auf die Beschwerde des Betriebsrats vom 13. Juni 2006 hat das Landesarbeitsgericht dem Antrag entsprochen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. (...)

Aus den Gründen

B. Die Rechtsbeschwerde des Diakonischen Werkes ist unzulässig, da das Diakonische Werk nicht rechtsbeschwerdebefugt ist. (...)

I. Die Rechtsmittelbefugnis im Beschlussverfahren folgt der Beteiligungsbefugnis. Deshalb ist nur rechtsbeschwerdebefugt, wer beteiligungsbefugt ist. Die Beteiligungsbefugnis hängt nicht von der Beteiligung durch die Vorinstanzen ab. Beteiligungs- und damit rechtsmittelbefugt kann auch eine von den Instanzgerichten nicht beteiligte Stelle sein. Umgekehrt ist eine zu Unrecht am Verfahren beteiligte Stelle nicht rechtsmittelbefugt. Die fehlerhafte Beteiligung kann daher die Rechtsmittelbefugnis nicht begründen. Die Beteiligtenstellung ist in jeder Lage des Verfahrens und daher auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu beachten. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG sind in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller, dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern diejenigen Stellen anzuhören, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder den anderen in der Norm genannten Gesetzen im einzelnen Fall beteiligt sind. Als Beteiligte in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes ist jede Stelle anzusehen, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist. Die Beteiligtenstellung ist materiellrechtlich determiniert und hängt daher nicht vom Willen des Betroffenen oder von Handlungen des Gerichts ab. Das bloße Interesse an der gerichtlichen Klärung einer umstrittenen Rechtsfrage begründet keine Beteiligtenstellung.

II. Nach diesen Grundsätzen fehlt es an der Rechtsbeschwerdebefugnis des Diakonischen Werkes, da das Diakonische Werk im vorliegenden Verfahren nicht als Beteiligter iSd. § 83 Abs. 3 ArbGG anzusehen ist.

1. Das Diakonische Werk wird durch das über die Zuordnung der Arbeitgeberin zur Evangelischen Kirche geführte Verfahren nicht in einer eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition betroffen. Der antragstellende Betriebsrat ist nicht in ihrem Betrieb, sondern im Betrieb der Arbeitgeberin gewählt worden. Die Arbeitsverhältnisse der vom Betriebsrat oder von einer bei der Arbeitgeberin zu bildenden Mitarbeitervertretung repräsen-

tierten Arbeitnehmer bestehen nicht mit dem Diakonischen Werk, sondern mit der Arbeitgeberin. Selbst wenn der im Betrieb der Arbeitgeberin gebildete Betriebsrat nach ihrem Beitritt zum Diakonischen Werk weiter bestehen würde, weil das BetrVG weiterhin Anwendung fände, beträfe eine entsprechende Entscheidung nur die betriebsverfassungsrechtliche Rechtsstellung der Arbeitgeberin, nicht aber die des Diakonischen Werkes. Das sich aus der vereinsrechtlichen Beziehung zwischen dem Diakonischen Werk und der Arbeitgeberin ergebende Interesse an der Frage, auf welche Weise sich die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberin vollzieht, vermag die Stellung des Diakonischen Werkes als Beteiligter iSd. § 83 Abs. 3 ArbGG ebenso wenig wie andere vereinsrechtliche Interessen zu begründen.

2. Das Diakonische Werk ist nicht von Verfassungs wegen am Verfahren beteiligt. Das den Kirchen durch Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV garantierte Selbstbestimmungsrecht gebietet es nicht, das Diakonische Werk als Teil der Evangelischen Kirche an dem Verfahren um die Zuordnung des von der Arbeitgeberin betriebenen Krankenhauses iSd. § 83 Abs. 3 ArbGG zu beteiligen. (...)

III. Die Rechtsbeschwerdebefugnis des Diakonischen Werkes folgt nicht aus seinem in der Rechtsbeschwerdeschrift hilfsweise erklärten Beitritt als Nebenintervenient zur Unterstützung der Arbeitgeberin gem. § 66 ZPO. (...)

C. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist im Sinne einer Aufhebung und Zurückverweisung begründet. Das Beschwerdegericht hat zwar zutreffend ausgeführt, dass das von der Arbeitgeberin betriebene Krankenhaus eine karitative Einrichtung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG ist. Das Landesarbeitsgericht ist auch zu Recht davon ausgegangen, dass die die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes ausschließende Zuordnung des Krankenhauses zur Evangelischen Kirche entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin nicht bereits aus ihrem Beitritt zum Diakonischen Werk folgt. Die durch die vereinsrechtliche Zugehörigkeit der Arbeitgeberin zum Diakonischen Werk vermittelte Bindung an den Auftrag der Evangelischen Kirche ist allein für die Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG nicht ausreichend. Auch nach dem Gesellschaftsvertrag der Arbeitgeberin und der Satzung des Diakonischen Werkes bestehen keine ausreichenden Anhaltspunkte für die nach § 118 Abs. 2 BetrVG erforderlichen inhaltlichen und personellen Einflussmöglichkeiten der Evangelischen Kirche im Rheinland auf die religiöse Tätigkeit in dem A Krankenhaus. Dessen Zuordnung zur Evangelischen Kirche kann aber entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts nicht allein auf das Zurückbleiben des Gesellschaftsvertrags der Arbeitgeberin hinter den vom Diakonischen Werk aufgestellten Mindestanforderungen an die Satzungen und die sonstigen Ordnungen der Mitglieder des Diakonischen Werkes verneint werden. Die nur unzureichende Umsetzung der Mindestanforderungen im Gesellschaftsvertrag schließt es nicht aus, dass die Evangelische Kirche im Rheinland auf Grund der in der Satzung des Diakonischen Werkes enthaltenen Sanktionsmöglichkeiten und ihres tatsächlichen Einflusses auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung des Krankenhauses mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten kann.

Die angefochtene Entscheidung unterliegt daher der Aufhebung. Der Senat kann über den Antrag des Betriebsrats allerdings nicht abschließend zu Gunsten eines der Beteiligten entscheiden. Der Rechtsstreit ist an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, um der Arbeitgeberin Gelegenheit zu geben, die inhaltlichen und personellen Einflussmöglichkeiten der Evangelischen Kirche auf die religiöse Tätigkeit im A Krankenhaus zu verdeutlichen und dem Beschwerdegericht eine abschließende Würdigung über die Zuordnung der Arbeitgeberin zur Evangelischen Kirche zu ermöglichen.

I. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts unterfällt eine karitative und erzieherische Einrichtung einer Religionsgemeinschaft nicht dem Geltungsbereich des BetrVG, wenn sie der Religionsgemeinschaft iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG zugeordnet ist. Hierzu bedarf es einer institutionellen Verbindung zwischen der Religionsgemeinschaft und der Einrichtung, auf Grund derer die Religionsgemeinschaft über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit ihren Vorstellungen gewährleisten zu können.

Zu den Angelegenheiten, die Religionsgemeinschaften selbst ordnen und verwalten dürfen, gehört auch das Recht, Vertretungsorgane für ihre Arbeitnehmer einzurichten und zu gestalten.

1. Nach § 118 Abs. 2 BetrVG findet das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und deren karitative und erzieherische Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform. Dies beruht auf dem den Religionsgemeinschaften durch Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV gewährleisteten Recht, ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze zu ordnen und zu verwalten. Der Gesetzgeber des Betriebsverfassungsgesetzes hat mit dieser Vorschrift dem den Religionsgemeinschaften verfas-

sungsmäßig garantierten Freiheitsraum Rechnung getragen, der sie berechtigt, ihre Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten. Zu diesen Angelegenheiten gehört auch das Recht, Vertretungsorgane entsprechend dem Charakter der Religionsgemeinschaften für die bei ihr tätigen Arbeitnehmer einzurichten und zu gestalten. Das Betriebsverfassungsgesetz nimmt daher mit der Regelung in § 118 Abs. 2 BetrVG auf das verfassungsrechtliche Gebot aus Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV Rücksicht. Unter § 118 Abs. 2 BetrVG fallen daher nicht nur die organisierte Kirche und ihre rechtlich selbstständigen Teile, sondern alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn die Einrichtung nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihren Aufgaben entsprechend berufen ist, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen. Die verfassungsrechtlich garantierte Freiheit der Kirche im Staat schließt es ein, dass sich die Kirche zur Erfüllung ihres Auftrags auch der Organisationsformen des staatlichen Rechts bedienen kann, ohne dass dadurch die Zugehörigkeit der auf dieser Rechtsgrundlage begründeten Einrichtungen zur Kirche aufgehoben würde.

Vom BetrVG ausgenommen sind nicht nur die organisierte Kirche und ihre rechtlich selbstständigen Teile, sondern alle der Kirche ...

2. Für die Zuordnung einer rechtlich selbstständigen Einrichtung zur Kirche ist es allerdings nicht ausreichend, dass die Einrichtung ihrem Zweck nach auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrags gerichtet ist. Aus dem Verhältnis von § 118 Abs. 2 BetrVG zu Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV folgt daneben noch die Notwendigkeit einer ausreichenden institutionellen Verbindung zwischen der durch Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV geschützten Religionsgemeinschaft und der Einrichtung. Diese setzt ein Mindestmaß an Ordnungs- und Verwaltungstätigkeit der Religionsgemeinschaft über die Einrichtung voraus. Erst die verwaltungsmäßige Verflechtung zwischen der Religionsgemeinschaft und „ihrer" Einrichtung rechtfertigt den Ausschluss des staatlichen Mitbestimmungsrechts.

Die für die Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG notwendige institutionelle Verbindung liegt vor, wenn die Kirche über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können. Dabei bedarf der ordnende Einfluss der Kirche zwar keiner satzungsmäßigen Absicherung. Die Kirche muss aber in der Lage sein, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung zu unterbinden.

Bestehen danach ausreichende inhaltliche und personelle Einflussmöglichkeiten der Kirche auf die religiöse Tätigkeit der Einrichtung, ist das tatsächliche Maß der Einflussnahme oder Kontrolle durch die Amtskirche ohne Bedeutung für die Zuordnung i.S.d. § 118 Abs. 2 BetrVG. Es gehört zu den Wesensmerkmalen der verfassungsrechtlich gewährleisteten Kirchenautonomie, Anlass und Intensität ihrer Kontrolle und Einflussnahme auf ihre Einrichtungen in eigener Verantwortung zu bestimmen. Sie muss nur sicherstellen können, dass die religiöse Betätigung der Einrichtung in Übereinstimmung mit ihren eigenen religiösen Vorstellungen erfolgt.

... in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn sie den Auftrag der Kirche ein Stückweit wahrnehmen.

3. a) Die den Religionsgemeinschaften durch Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV verliehene Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsgarantie hat nicht zur Folge, dass die Zuordnung einer Einrichtung zu einer Religionsgemeinschaft i.S.d. § 118 Abs. 2 BetrVG einer Kontrolle durch die Gerichte für Arbeitssachen entzogen ist. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht umfasst alle Maßnahmen, die in Verfolgung der vom kirchlichen Grundauftrag her bestimmten karitativ-diakonischen Aufgaben zu treffen sind. Hierzu gehören von Verfassungs wegen etwa Vorgaben struktureller Art, die Personalauswahl und die mit diesen Entscheidungen untrennbar verbundene Vorsorge zur Sicherstellung der religiösen Dimension des Wirkens im Sinne kirchlichen Selbstverständnisses. Die Garantie freier Ordnung und Verwaltung der eigenen Angelegenheiten stellt die notwendige rechtlich selbstständige Gewährleistung dar, die der Freiheit des religiösen Lebens und Wirkens der Kirche die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben unerlässliche Freiheit der Bestimmung über Organisation, Normsetzung und Verwaltung hinzufügt.

b) Nicht von dem verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht umfasst ist die Entscheidung darüber, ob zwischen der verfassten Kirche und einer Einrichtung die für die Zuordnung erforderliche institutionelle Verbindung besteht. Das für die Zugehörigkeit nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV erforderliche Ausmaß der Ordnungs- und Verwaltungstätigkeit der Kirche über die Einrichtung unterliegt der Kontrolle durch die staatlichen Gerich-

te. Diese haben in einer zweistufigen Prüfung darüber zu befinden, ob überhaupt eine verwaltungsmäßige Verflechtung zwischen der Kirche und der Einrichtung besteht und ob die Kirche auf Grund dieser Verbindung über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit ihren Vorstellungen gewährleisten zu können. Grundlage für die Beurteilung der Zuordnung ist die in den Statuten festgeschriebene Zweckbestimmung und die Struktur der Einrichtung.

c) Das Vorliegen einer institutionellen Verbindung zwischen der Kirche und der Einrichtung beurteilt sich nach dem Einfluss der verfassten Kirche in den Organen der Einrichtung, der sich aus einer konfessionellen Ausrichtung ihrer geschäftsführenden Mitglieder ergeben kann, aus der Aufgabenerfüllung durch Angehörige der Kirche sowie ihrer Einflussnahme auf die Tätigkeit der Einrichtung und auf Änderungen des Statuts. Darüber hinaus hat das Bundesverfassungsgericht die Wirtschaftsführung, die Gewinnverwendung sowie den Anfall des Gesellschaftsvermögens bei Auflösung oder Erfüllung des in der Satzung vorgesehenen Zwecks berücksichtigt. Schließlich ist für die Zuordnung der Zeitraum der in der Vergangenheit liegenden Einbindung der Einrichtung in die kirchliche Glaubensgemeinschaft von Bedeutung.

4. Die Mitgliedschaft des Rechtsträgers einer Einrichtung im Diakonischen Werk kann nach der Rechtsprechung des Senats das nach § 118 Abs. 2 BetrVG erforderliche Maß an Einflussnahme der Evangelischen Kirche auf die religiöse Betätigung der Einrichtung begründen. Dazu muss die Amtskirche über eine inhaltliche und personelle Einflussmöglichkeit auf das Diakonische Werk verfügen, die sich über dessen Satzung gegenüber den Mitgliedern des Diakonischen Werkes fortsetzt.

Die Voraussetzungen für die Zuordnung einer Einrichtung i.S.d. § 118 Abs. 2 BetrVG sind nicht bereits durch eine Aufnahme des Rechtsträgers der Einrichtung in das Diakonische Werk erfüllt. Die nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts für die Zuordnung erforderliche institutionelle Verbindung der Einrichtung zu der Amtskirche setzt eine inhaltliche und personelle Einflussmöglichkeit der Kirche voraus, die über die vereinsrechtliche Bindung vermittelt werden muss. Der Senat hat deshalb in seinen bisherigen Entscheidungen zu karitativen Einrichtungen der Evangelischen Kirche den Tatbestand des § 118 Abs. 2 BetrVG nicht bereits bei Bestehen einer Mitgliedschaft ihres Rechtsträgers im Diakonischen Werk als erfüllt angesehen. Er hat bei der Beurteilung der Zuordnung i.S.d. § 118 Abs. 2 BetrVG vielmehr auf die durch die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk vermittelte Bindung der Einrichtung bzw. ihres Rechtsträgers an den Auftrag der Kirche abgestellt. So hat es der Senat in seiner Entscheidung vom 30. April 1997 als wesentlich angesehen, dass die Mitglieder des Diakonischen Werkes verpflichtet sind, durch eine Satzung oder Ordnung ihre Bindung an den diakonischmissionarischen Auftrag der Kirche festzulegen und in ihrer Geschäftsführung die Erfüllung dieser Aufgaben anzustreben. Darüber hinaus hat er es für entscheidungserheblich gehalten, dass die Mitglieder des Diakonischen Werkes dafür Sorge zu tragen haben, dass ihren Vorständen und sonstigen Leitungsorganen nur Personen angehören, die Mitglieder der Evangelischen Kirche oder einer anderen in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. zusammengeschlossenen Kirchen sind. Die inhaltliche und personelle Einflussmöglichkeit der Amtskirche hat der Senat in seiner Einscheidung vom 31. Juli 2002 als gegeben angesehen, weil die Arbeitgeberin auf Grund der Satzung ua. in ihre leitenden Organe grundsätzlich nur solche Personen berufen durfte, die einer christlichen Kirche angehören und bei einer Ausnahme der leitende Mitarbeiter sich ausdrücklich bereit erklären musste, die Leitungstätigkeit im Sinne kirchlicher Diakonie wahrzunehmen. Den über die Mitgliedschaft gewährleisteten maßgeblichen Einfluss der Amtskirche hat der Senat auch in der Verpflichtung der Arbeitgeberin gesehen, zu einer Satzungsänderung die Zustimmung des Diakonischen Werkes einzuholen, die davon abhängig ist, dass durch die Satzungsänderung das kirchliche Proprium nicht tangiert wird.

II. Der Senat vermag auf Grund der bisher vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen nicht zu entscheiden, ob die Arbeitgeberin nach diesen Grundsätzen eine karitative Einrichtung der Evangelischen Kirche im Rheinland betreibt und ihr Krankenhaus deshalb nach § 118 Abs. 2 BetrVG nicht dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterfällt. Das Krankenhaus stellt zwar eine karitative Einrichtung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG dar. Es kann aber nicht abschließend beurteilt werden, ob es sich dabei um eine Einrichtung der Evangelischen Kirche handelt. Zwischen der Arbeitgeberin und der Evangelischen Kirche besteht zwar auf Grund der Mitgliedschaft der Arbeitgeberin im Diakonischen Werk eine institutionelle Verbindung. Der Gesellschaftsvertrag der Arbeitgeberin vermittelt der Evangelischen Kirche im Rheinland aber nicht das für eine Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG notwendige

Für die Zuordnung einer Einrichtung zur Evangelischen Kirche genügt die Aufnahme des Rechtsträgers der Einrichtung in das Diakonische Werk für sich allein nicht.

Maß an inhaltlicher und personeller Einflussnahme auf die religiöse Tätigkeit im A Krankenhaus. Der Gesellschaftsvertrag erfüllt auch nicht die Mindestanforderungen an die Satzungen und die sonstigen Ordnungen der Mitglieder des Diakonischen Werkes. Das Landesarbeitsgericht durfte allerdings die Zuordnung nicht allein mit dem Zurückbleiben des Gesellschaftsvertrags hinter den Mindestanforderungen verneinen. Sowohl die nur ungenügende rechtlich abgesicherte Einflussnahme der Evangelischen Kirche wie auch das Zurückbleiben des Gesellschaftsvertrags der Arbeitgeberin hinter den Vorgaben der Mindestanforderungen schließen es aber entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht aus, dass diese auf Grund der dem Diakonischen Werk zur Verfügung stehenden vereinsrechtlichen Möglichkeiten und der tatsächlichen Verhältnisse in der Lage ist, sich bei einem etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten gegenüber der Geschäftsführung und der Gesellschafterin der Arbeitgeberin durchzusetzen. (...)

III. Der angefochtene Beschluss des Landesarbeitsgerichts ist danach aufzuheben und das Verfahren an das Beschwerdegericht zurückzuverweisen, § 563 Abs. 1 ZPO. Der Senat kann über die Zuordnung des von der Arbeitgeberin betriebenen Krankenhauses nicht abschließend entscheiden, weil die Voraussetzungen des § 563 Abs. 3 ZPO nicht gegeben sind. Für die Beurteilung der Zuordnung nach § 118 Abs. 2 BetrVG bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen und einer erneuten tatrichterlichen Würdigung durch das Landesarbeitsgericht. Für die neue Anhörung vermag der Senat keine abschließenden Hinweise zu geben. Allerdings sollte das Landesarbeitsgericht Folgendes beachten: Die Entscheidung über die Zuordnung des von der Arbeitgeberin betriebenen Krankenhauses zur Evangelischen Kirche im Rheinland hängt davon ab, dass die Arbeitgeberin verdeutlicht, in welcher Form die evangelische Kirche auf die religiöse Tätigkeit in der Einrichtung Einfluss nehmen kann und ob und ggf. auf welche Weise sich die Kirche bei einem etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten gegenüber der Geschäftsführung und der Gesellschafterin der Arbeitgeberin durchsetzen kann. Dazu sind die fehlenden Feststellungen über die Aufgabenerfüllung durch Angehörige der Kirche und die tatsächliche Einflussnahme der Kirche auf die religiöse Tätigkeit in der Einrichtung nachzuholen. Daneben ist der Arbeitgeberin Gelegenheit zu ergänzendem Vortrag zur Bedeutung der Sanktionsmöglichkeiten des Diakonischen Werkes und zu den Gründen für die Aufnahme der Arbeitgeberin trotz des Zurückbleibens des Gesellschaftsvertrags hinter den vom Diakonischen Werk aufgestellten Mindestvorgaben für die innere Ordnung seiner Mitglieder zu geben. Schließlich wird zu würdigen sein, dass es sich bei dem Krankenhaus nicht um eine historisch mit der Evangelischen Kirche verbundene Einrichtung handelt, was dafür sprechen könnte, dass es gerade in einer Übergangszeit für die Zuordnung eines ordnenden Einflusses der Evangelischen Kirche bedurft hätte.

Hingegen ist die fehlende Abkehr der Arbeitgeberin von dem bisher verfolgten karitativen und weltlichen Leitbild entgegen der Auffassung des Betriebsrats kein Indiz für das Fehlen einer ausreichenden Verflechtung mit der Amtskirche. In welchem Maß und mit welcher Intensität die Arbeitgeberin den evangelisch-christlichen Charakter des Krankenhauses nach außen in Erscheinung treten lässt, unterliegt bei einer Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG als Ausfluss des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts ihrer Entscheidung. Die Zuordnung zur Evangelischen Kirche setzt auch – anders als der Betriebsrat meint – nicht das Bestehen einer christlich motivierten Dienstgemeinschaft zwischen dem kirchlichen Arbeitgeber und seinen Mitarbeitern voraus.

Download Vollversion

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Ethik-Richtlinien

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber in einem Verhaltenskodex das Verhalten der Arbeitnehmer und die betriebliche Ordnung regeln will. Das Mitbestimmungsrecht an einzelnen Regelungen begründet nicht notwendig ein Mitbestimmungsrecht am Gesamtwerk.

BAG, Beschluss v. 22.7.2008
– 1 ABR 40/07 –

Zum Sachverhalt

A. Die Beteiligten streiten über Mitbestimmungsrechte bei der Einführung und Anwendung eines „Code of business conduct" (Verhaltenskodex). Antragsteller ist der bei der Beteiligten zu 2) errichtete Konzernbetriebsrat. Die zu 2) beteiligte Arbeitgeberin ist die Muttergesellschaft der weiteren zu 3) bis 13) beteiligten Arbeitgeberinnen. (...)

Die Beteiligte zu 2) ist Tochter einer an der New Yorker Börse (NYSE) notierten US-amerikanischen Gesellschaft. US-amerikanische Vorschriften wie Section 406 des Sarbanes Oxley Act 2002 und Section 303A.10 des NYSE listed Company Manual sehen vor, dass börsennotierte Gesellschaften einen „Code of business for directors, officers and employees" aufstellen und veröffentlichen müssen.

Dieser soll Regelungen zur Verhinderung von und zum Umgang mit Interessenkonflikten, zur Verschwiegen-heitspflicht, zu lauterem und fairem Geschäftsgebaren, zum Schutz von Unternehmenseigentum, zur Verpflichtung der Mitarbeiter zu gesetzeskonformen Verhalten und zur Ermutigung der Mitarbeiter, Gesetzesverstöße und Verstöße gegen den Kodex zu melden, enthalten.

Die Arbeitgeberinnen gaben seit 1993 mehrere Fassungen von Verhaltenskodexen bekannt. Im Jahr 2004 erstellte die US-amerikanische Muttergesellschaft einen Kodex, der weltweit für alle im Konzern tätigen Unternehmen und die in diesen beschäftigten Arbeitnehmer gelten soll. Dieser „Honeywell Verhaltenskodex – Ihr Leitfaden für korrektes Verhalten im Geschäftsleben" (im Folgenden: Verhaltens-kodex) gliedert sich in die Abschnitte „Unsere Beziehungen zum Unternehmen und untereinander", „Unsere Beziehungen zu unseren Kunden", „Unsere Beziehungen zu unseren Lieferanten", „Unsere Beziehungen zu anderen" und „Unser Programm zur Einhaltung der Verhaltensregeln und zur Wahrung der Integrität (I&C-Programm)". (...)

In dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren hat der Konzernbetriebsrat die Auffassung vertreten, er habe hinsichtlich des Verhaltenskodexes mitzubestimmen. (...)

Aus den Gründen

B. (...) II. Die Rechtsbeschwerden sind insoweit begründet, als mit ihnen die Abweisung des Hauptantrags des Konzernbetriebsrats begehrt wird. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht ein Mitbestimmungsrecht des Konzernbetriebsrats an der Einführung und Anwendung des gesamten Verhaltenskodexes festgestellt. (...)

2. Der Hauptantrag ist zulässig.

a) Er bedarf in mehrfacher Hinsicht der Auslegung.

aa) Mit dem Antrag wird nicht etwa im Wege einer – verdeckten – objektiven Antragshäufung die Feststellung von Mitbestimmungsrechten an einer Vielzahl von Regelungstatbeständen begehrt. Vielmehr handelt es sich um einen einheitlichen Antrag, mit dem ein Mitbestimmungsrecht an der Einführung und Anwendung des gesamten Verhaltenskodexes festgestellt werden soll. In diesem Sinn haben die Vorinstanzen den Antrag verstanden. Sie haben nicht die einzelnen Regelungen und Passagen des Kodexes auf ihre Mitbestimmungspflichtigkeit hin geprüft, sondern sich damit befasst, ob ein Mitbestimmungsrecht an der Gesamtheit des Verhaltenskodexes besteht. Ein solches Verständnis entspricht erkennbar dem Begehr des Konzernbetriebsrats. Dieser begründet den Antrag wesentlich mit der Behauptung, der Verhaltenskodex sei ein geschlossenes Gesamtwerk, das sich nicht in einzelne, voneinander unabhängige Regelungen aufspalten lasse. Außerdem hätte der Konzernbetriebsrat, sofern er mit seinem Hauptantrag eine Mehrzahl von Anträgen zur Entscheidung hätte stellen wollen, gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO die einzelnen Regelungen, hinsichtlich derer sein Mitbestimmungsrecht festgestellt werden soll, konkret bezeichnen und eine darauf bezogene Begründung geben müssen. (...)

bb) Die Auslegung des Antrags ergibt ferner, dass er nicht auf zwei gesonderte Feststellungen, einmal die „Einführung" des Verhaltenskodexes, das andere Mal dessen „Anwendung" betreffend gerichtet ist. Der Konzernbetriebsrat reklamiert kein zweifaches Mitbestimmungsrecht. Er will vielmehr festgestellt wissen, dass ihm bei der weiteren Anwendung des Verhaltenskodexes ein Mitbestimmungsrecht zustehe. (...)

b) Der Antrag ist mit diesem Inhalt hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Bei einem einheitlichen, auf die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts an dem Gesamtwerk des Verhaltenskodexes gerichteten Antrag ist es unschädlich, dass nicht im Einzelnen näher beschrieben ist, an welchen der vielen Regelungen und Passagen des Gesamtwerks der Konzernbetriebsrat aus welchen Gründen ein Mitbestimmungsrecht reklamiert. Dementsprechend kann dem Antrag nur entweder insgesamt entsprochen oder er muss insgesamt abgewiesen werden. Eine teilweise Stattgabe ist danach nicht möglich. (...)

3. Der Hauptantrag ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts insgesamt unbegründet. Der Verhaltenskodex enthält – zahlreiche – Passagen, die nicht der Mitbestimmung unterfallen. Ein Mitbestimmungsrecht an einzelnen Regelungen des Verhaltenskodexes führt nicht zu einem Mitbestimmungsrecht an deren Gesamtheit. Der Kodex stellt kein unauflösbares Gesamtwerk dar. (...)

a) Ein vom Arbeitgeber aufgestellter Verhaltenskodex, der unterschiedliche Regelungen, Verlautbarungen und Vorgaben zum Inhalt hat, unterliegt nicht nur entweder insgesamt oder überhaupt nicht der Mitbestimmung. Der Umstand, dass ein Arbeitgeber Verlautbarungen unterschiedlicher Inhalte in einem Gesamtwerk, wie etwa einem Handbuch oder Katalog zusammenfasst, hat nicht zur Folge, dass das Gesamtwerk mitbestimmungsrechtlich nur einheitlich behandelt werden könnte. Ein solches Gesamtwerk kann sowohl Teile enthalten, die mitbestimmungspflichtig sind, als auch solche, die nicht der Mitbestimmung unterliegen. Entscheidend ist nicht die mehr oder weniger zufällige Zusammenfassung arbeitgeberseitiger Verlautbarungen in einem Werk, sondern der Inhalt der einzelnen Bestimmungen. Das gilt auch für konzernweite Ethik-Richtlinien. Diese sind weder

pauschal mitbestimmungspflichtig noch pauschal mitbestimmungsfrei. Vielmehr ist nach dem Inhalt der einzelnen Regelungen zu differenzieren. Ebenso wie Arbeitsordnungen können derartige Ethik-Richtlinien mitbestimmungspflichtige und mitbestimmungsfreie Sachverhalte betreffen. Die Darstellung der „Unternehmensphilosophie", allgemeine ethisch-moralische Programmsätze oder Zielvorgaben, Selbstverpflichtungen des Unternehmens oder auch konkrete Regeln, die ausschließlich das Arbeitsverhalten betreffen, sowie Bestimmungen, die lediglich gesetzliche Vorschriften wiederholen, sind mitbestimmungsfrei, während Regelungen über das sog. Ordnungsverhalten der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterfallen. Im Regelfall wird auch nicht angenommen werden können, die einzelnen Verlautbarungen und Vorgaben seien unauflösbar in einer Weise verknüpft, die dazu führe, dass die Mitbestimmungspflicht hinsichtlich einzelner Teile zwangsläufig die Mitbestimmungspflicht hinsichtlich des Gesamtwerks zur Folge habe.

Das Mitbestimmungsrecht bei einem Meldeverfahren bezüglich bestimmter Tatbestände begründet kein Mitbestimmungsrecht bei den zu meldenden Tatbeständen selbst.

b) Der hier streitbefangene Verhaltenskodex unterliegt nicht insgesamt der Mitbestimmung. In ihm finden sich weite Passagen, an denen kein Mitbestimmungsrecht besteht. Er enthält zwar auch Regelungen, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind. Das führt jedoch nicht zu einem Mitbestimmungsrecht am Gesamtwerk. Dies gilt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch angesichts der im Verhaltenskodex normierten Meldepflicht.

aa) Der Verhaltenskodex enthält weite Passagen, die mitbestimmungsfrei sind. Hierzu gehören etwa die unter A der Gründe dargestellten Verlautbarungen im Abschnitt „Unsere Beziehungen zum Unternehmen und untereinander" unter den Überschriften „Wir nehmen weder Kinder-, noch Zwangsarbeit in Anspruch" und „Wir achten auf hohe Integrität in unseren Geschäftsbüchern, Unterlagen, Berichten und Abschlüssen" sowie im Abschnitt „Unsere Beziehungen zu unseren Kunden" unter den Überschriften „Wir befolgen alle Gesetze und Vorschriften", „Wir bieten hochwertige Produkte und Dienstleistungen", „Wir verwenden akkurate Abrechnungsverfahren" und „Wir befolgen die Ausfuhrkontroll- und Einfuhrgesetze". Es handelt sich bei diesen Passagen teils um Zielvorgaben, die sich das Unternehmen setzt, teils um Selbstverpflichtungen, die es sich auferlegt, teils um Bestimmungen, die das Arbeitsverhalten – etwa im Verhältnis zu Kunden – betreffen, teils um den schon wegen des Eingangshalbsatzes des § 87 BetrVG mitbestimmungsfreien Hinweis, dass einschlägige Gesetze zu befolgen sind.

bb) Die Mitbestimmungspflichtigkeit einzelner Regelungen des Verhaltenskodexes nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG führt nicht zu einem Mitbestimmungsrecht an dem Gesamtwerk. Entgegen der Auffassung des Konzernbetriebsrats stehen die einzelnen Teile und Passagen des Kodexes nicht in einem unauflösbaren Gesamtzusammenhang. Sie sind vielmehr auch hinsichtlich eines jeweils bestehenden Mitbestimmungsrechts einer differenzierenden, gesonderten Betrachtung zugänglich.

cc) Die Begründung des Landesarbeitsgerichts, „durch die gleichsam ‚vor die Klammer gezogene' Meldepflicht" unterliege der gesamte Kodex der Mitbestimmung des Konzernbetriebsrats, ist rechtsfehlerhaft.

(1) Zwar stellt die im Abschnitt „Unser Programm zur Einhaltung der Verhaltensregeln und zur Wahrung der Integrität (I&C-Programm)" unter der Überschrift „Alle Mitarbeiter" vorgesehene Meldepflicht – „Alle Honeywell-Mitarbeiter müssen den Verhaltenskodex sowie die Grundsätze und Verfahren des Unternehmens genau befolgen und mutmaßliche Verstöße umgehend melden" – jedenfalls in Verbindung mit der Einrichtung hierfür vorgesehener „Telefon-Helplines" eine Regelung dar, die das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betrifft und daher gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist.

(2) Gleichwohl ist deshalb nicht der gesamte Verhaltenskodex mitbestimmungspflichtig. Die Meldepflicht ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine „Klammer", die ein Mitbestimmungsrecht bei sämtlichen Regelungen des Verhaltenskodexes begründet. Das Mitbestimmungsrecht bei einem Meldeverfahren bezüglich bestimmter Tatbestände begründet kein Mitbestimmungsrecht bei den zu meldenden Tatbeständen selbst. Erhebliche Teile des Verhaltenskodexes regeln keine Verhaltenspflichten der Arbeitnehmer, sondern beschreiben Ziele, Wertvorstellungen und Selbstverpflichtungen des Unternehmens. Insoweit gibt es nichts zu melden. Aber auch soweit die Meldepflicht sich auf Pflichtenverstöße von Arbeitnehmern in ihrem Arbeitsverhalten bezieht, begründet ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Ausgestaltung einer Meldepflicht kein Mitbestimmungsrecht beim Arbeitsverhalten. (...)

IV. Teils begründet, teils unbegründet sind die Rechtsbeschwerden der Arbeitgeberinnen, soweit mit ihnen die Anschlussbeschwerden

gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts weiterverfolgt werden. (...)

2. Dagegen musste der Senat über die Anschlussbeschwerden der Arbeitgeberinnen gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts befinden und sich demgemäß mit den vom Konzernbetriebsrat gestellten Hilfsanträgen befassen. (...)

a) Der Hilfsantrag Nr. 1 ist in vollem Umfang begründet. Mit ihm werden, wie die Auslegung ergibt, im Wege der objektiven Antragshäufung zwei Feststellungen begehrt. Der Konzernbetriebsrat will sein Mitbestimmungsrecht bei zwei Tatbeständen feststellen lassen. Zum einen geht es um die Pflicht der Arbeitnehmer, „alle notwendigen Maßnahmen (zu) ergreifen, um ungebührliche Vorgesetztenverhältnisse zu vermeiden und Personen, mit denen wir familiäre oder eng persönliche Verbindungen haben, nicht direkt oder indirekt über- oder untergeordnet zu sein". Zum anderen geht es um die näher beschriebene schriftliche Meldepflicht.

aa) Der Antrag ist in seinem ersten Teil zulässig und begründet. (...)

(2) (...) (a) Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Dieses kann der Arbeitgeber kraft seiner Leitungsmacht durch Verhaltensregeln oder sonstige Maßnahmen beeinflussen und koordinieren. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, die Arbeitnehmer hieran zu beteiligen. Sie sollen an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens gleichberechtigt teilnehmen.

(aa) Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nur mitzubestimmen bei Maßnahmen, die das sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen. Dagegen sind Maßnahmen, die das sog. Arbeitsverhalten regeln sollen, nicht mitbestimmungspflichtig. Dies sind solche Maßnahmen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert und abgefordert wird. Der außerbetriebliche private Lebensbereich der Arbeitnehmer ist der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien entzogen § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG berechtigt die Betriebsparteien nicht, in die private Lebensführung einzugreifen. Die Vorschrift begründet dementsprechend auch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Der Begriff des Betriebs ist allerdings nicht räumlich, sondern funktional zu verstehen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats soll immer dann ausgeübt werden können, wenn der Arbeitgeber das mit ihrer Tätigkeit verbundene Verhalten der Arbeitnehmer regelt. Daher kann es auch dann bestehen, wenn es um das Verhalten der Arbeitnehmer außerhalb der Betriebsstätte, etwa gegenüber Kunden und Lieferanten, geht. (...)

(bb) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberinnen setzt das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht notwendig voraus, dass es sich um verbindliche Verhaltensregeln handelt § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG greift auch dann ein, wenn es sich um Maßnahmen handelt, die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung betreffen, ohne dass sie verbindliche Vorgaben zum Inhalt haben. Ausreichend ist es, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, das Verhalten der Arbeitnehmer zu steuern oder die Ordnung des Betriebs zu gewährleisten.

Mitbestimmungspflichtig sind bereits Maßnahmen, die das Verhalten der Arbeitnehmer steuern sollen; verbindliche Vorgaben sind nicht erforderlich.

(cc) Die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz werden nicht dadurch ausgeschlossen oder eingeschränkt, dass ausländische Bestimmungen in Deutschland tätigen Unternehmen bestimmte Pflichten auferlegen. Ausländische Vorschriften sind jedenfalls dann keine die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausschließende gesetzliche Regelungen, wenn es an einer wirksamen völkerrechtlichen Transformation in das deutsche Arbeitsrecht fehlt. Die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretungen in Betrieben, die in Deutschland liegen, richten sich auch dann nach deutschem Recht, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz im Ausland hat. Dies entspricht dem im internationalen Arbeitsrecht geltenden Territorialitätsprinzip, nach dem auch für die Arbeitgeber grundsätzlich die nationale Rechtsordnung des Aufnahmestaats gilt. Hiervon unabhängig ist die Frage, in welcher Weise die Betriebsparteien oder eine Einigungsstelle bei ihren Regelungen Vorgaben in Form das Unternehmen betreffender ausländischer Bestimmungen als betriebliche Belange zu berücksichtigen haben.

(b) Hiernach besteht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht an der im Verhaltenskodex vorgesehenen Regelung, wonach – auch – die Arbeitnehmer, „alle notwendigen Maßnahmen (zu) ergreifen (haben), um ungebührliche Vorgesetztenverhältnisse zu vermeiden und Personen, mit denen wir familiäre oder eng persönliche Verbindungen haben, nicht direkt oder indirekt über- oder untergeordnet zu sein".

(aa) Die Regelung betrifft das betriebliche Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer. Sie sollen sich so verhalten, dass „ungebührliche Vorgesetztenverhältnisse" – ge-

meint sind ersichtlich insbesondere intime Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen – vermieden und Verwandte oder Personen mit engen persönlichen Verbindungen nicht Vorgesetzte und Untergebene werden. Damit ist das Verhalten der Arbeitnehmer untereinander betroffen. Dem steht nicht entgegen, dass die Arbeitnehmer häufig nur beschränkten Einfluss darauf haben werden, wem sie vorgesetzt und wem sie untergeben sind. Jedenfalls ist eine entsprechende Einflussnahme – etwa durch Bewerbungen auf bestimmte Arbeitsplätze – nicht ausgeschlossen. Die Regelung betrifft nicht allein das private außerdienstliche Verhalten der Arbeitnehmer. Vielmehr geht es auch um ihr Verhalten im Betrieb.

(bb) Die Regelung ist nicht deshalb mitbestimmungsfrei, weil der mit ihr verbundene Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer ohnehin unzulässig und daher kein Raum für eine Mitbestimmung wäre. Zwar wäre ein generelles Verbot von Liebesbeziehungen im Betrieb wegen des darin liegenden schwerwiegenden Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer regelmäßig unzulässig. Dies bedeutet aber nicht, dass Regelungen über private Beziehungen im Betrieb von vorneherein der Mitbestimmung entzogen wären. Insbesondere schließt die Unzulässigkeit einer konkret vom Arbeitgeber geplanten Regelung nicht die Mitbestimmung des Betriebsrats an dem Regelungsgegenstand aus. Der Betriebsrat soll vielmehr im Rahmen der Mitbestimmung gerade darauf achten, dass durch die Regelung Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer nicht verletzt werden. Auch sind Regelungen über im Betrieb stattfindende private Verhaltensweisen der Arbeitnehmer, insbesondere wenn es um das Verhältnis von Vorgesetzten und Untergebenen geht, nicht generell unzulässig.

(c) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberinnen ist das Mitbestimmungsrecht nicht „verbraucht". Der Umstand, dass der Konzernbetriebsrat sich mit den Arbeitgeberinnen darauf verständigt hat, die vorläufige Einführung des Verhaltenskodexes unter Aufrechterhaltung seines Rechtsstandpunkts zu tolerieren und zur Klärung der streitigen Mitbestimmungsrechte ein Beschlussverfahren einzuleiten, rechtfertigt nicht den Schluss, der Konzernbetriebsrat habe sein Mitbestimmungsrecht hierdurch abschließend ausgeübt.

(d) Das Mitbestimmungsrecht steht dem Konzernbetriebsrat zu. Seine Zuständigkeit folgt aus § 58 Abs. 1 BetrVG.

Regelungen über private Beziehungen im Betrieb oder das Verhältnis von Vorgesetzten und Untergebenen sind nicht generell unzulässig.

(aa) Nach der Kompetenzzuweisung des Betriebsverfassungsgesetzes ist für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten in erster Linie der von den Arbeitnehmern unmittelbar durch Wahl legitimierte Betriebsrat zuständig. Er hat die Interessen der Belegschaften der einzelnen Betriebe gegenüber dem Unternehmer wahrzunehmen. Diese Aufgabe weisen § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat und § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat nur für den Fall zu, dass die zu regelnde Angelegenheit nicht auf den einzelnen Betrieb oder zumindest das Unternehmen beschränkt ist und deshalb die Interessen der Arbeitnehmer nicht mehr auf der betrieblichen Ebene bzw. der Ebene des Unternehmens gewahrt werden können. Nach § 58 Abs. 1 Satz 1 1. Halbs. BetrVG ist der Konzernbetriebsrat für die Behandlung von Angelegenheiten zuständig, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. (...)

(bb) Hier betrifft die von den Arbeitgeberinnen beabsichtigte Einführung des Verhaltenskodexes den gesamten Konzern und nicht lediglich einzelne Konzernunternehmen oder Betriebe. Durch den Verhaltenskodex soll eine konzerneinheitliche „Unternehmensphilosophie" umgesetzt und für ein „ethisch-moralisch einheitliches Erscheinungsbild" und eine konzernweite Identität gesorgt werden. Dies ist im Wege unterschiedlicher Regelungen auf Unternehmens- oder gar auf Betriebsebene nicht möglich. Ein konzernbezogenes identitätsstiftendes „ethisch-moralisches Erscheinungsbild" ist nur einheitlich umsetzbar.

cc) Der Hilfsantrag Nr. 1 ist auch in seinem zweiten Teil zulässig und begründet. Auch insoweit folgt das Mitbestimmungsrecht des Konzernbetriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Die Regelung betrifft ebenfalls das sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer. Sie statuiert eine Meldepflicht der Arbeitnehmer und regelt, wem gegenüber und wie die Meldung zu erfolgen hat. Die Einführung und Ausgestaltung eines solchen – jedenfalls in gewissem Umfang standardisierten – Meldeverfahrens unterliegt der Mitbestimmung. Die Meldepflicht geht auch über eine lediglich das Arbeitsverhalten betreffende und deshalb mitbestimmungsfreie Schadensmeldepflicht hinaus. Sie betrifft das Verhalten der Arbeitnehmer untereinander. Das Mitbestimmungsrecht ist nicht verbraucht. Es steht nach § 58 Abs. 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat zu.

b) Der Hilfsantrag Nr. 3 besteht, wie die gebotene Auslegung ergibt, aus vier Teilen. Der Konzernbetriebsrat begehrt insoweit die Feststellung seines Mitbestimmungsrechts an

vier Regelungsgegenständen. Es geht

- um das Verbot „unwillkommener sexueller Zudringlichkeiten oder Körperkontakte, Gesten und Aussagen sexuellen Inhalts",
- um das Verbot des „Zeigens oder Verbreitens von Bildern, Karikaturen oder Witzen sexueller Natur",
- um das Verbot von „Repressalien gegen Mitarbeiter, die sich gewehrt und über sexuelle Belästigungen beschwert haben", sowie
- darum, „zur Meldung von sexuellen Belästigungen ... den Mitarbeitern ein einschlägiges Beschwerdeverfahren zur Verfügung" zu stellen.

Damit handelt es sich um die objektive Häufung von vier Anträgen. Diese sind zulässig, aber nur teilweise begründet.

aa) Der Hilfsantrag Nr. 3 ist in seinem ersten Teil unbegründet. Der Konzernbetriebsrat hat bei dieser Passage des Verhaltenskodexes nicht mitzubestimmen. Ein Mitbestimmungsrecht folgt insoweit insbesondere nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Zwar betrifft die Regelung das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer. Eine Mitbestimmung ist aber nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausgeschlossen. Die Bestimmungen des AGG enthalten insoweit eine abschließende gesetzliche Regelung.

(1) Nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG bestehen Mitbestimmungsrechte nach dieser Bestimmung nur, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Wenn eine solche Regelung den Mitbestimmungsgegenstand inhaltlich und abschließend regelt, sind die Interessen der Arbeitnehmer hinreichend geschützt und bedürfen keines weiteren Schutzes durch Mitbestimmungsrechte. Auch fehlt es dann, wenn der Arbeitgeber auf Grund einer zwingenden gesetzlichen oder tariflichen Regelung selbst keine Gestaltungsmöglichkeit mehr besitzt, an einem Ansatz für eine eigenständige Regelung durch die Betriebsparteien. Verbleibt dagegen trotz der gesetzlichen oder tariflichen Regelung ein Gestaltungsspielraum, so ist insoweit Raum für die Mitbestimmung des Betriebsrats.

(2) Hier gibt es eine gesetzliche Regelung über den durch die vorliegende Passage des Verhaltenskodexes betroffenen Gegenstand. Die Bestimmungen der §§ 1, 3, 7 und 12 AGG regeln das Verbot „unwillkommener sexueller Zudringlichkeiten oder Körperkontakte, Gesten und Aussagen sexuellen Inhalts" inhaltlich. Nach § 12 Abs. 1 Satz 1 AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zu treffen. Nach § 12 Abs. 3 AGG hat er, sofern Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen. Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Nach § 7 Abs. 2 AGG sind Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, unwirksam. Zu den in § 1 AGG genannten Gründen zählt ua. die Benachteiligung wegen des Geschlechts. Nach § 3 Abs. 4 AGG ist eine „sexuelle Belästigung" dann eine – unzulässige – Benachteiligung, wenn „ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten ... bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird". Hiernach sind die im Verhaltenskodex bezeichneten „unwillkommenen sexuellen Zudringlichkeiten oder Körperkontakte, Gesten und Aussagen sexuellen Inhalts" bereits gesetzlich verboten. Das Verbot hat der Arbeitgeber durchzusetzen. Diese Pflicht können die Betriebsparteien weder abmildern noch relativieren.

bb) Der Hilfsantrag Nr. 3 ist in seinem zweiten Teil begründet. Das Mitbestimmungsrecht folgt insoweit aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Das Verbot des „Zeigens oder Verbreitens von Bildern, Karikaturen oder Witzen sexueller Natur" betrifft das sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer. Insoweit fehlt es an einer abschließenden gesetzlichen Regelung. Die Bestimmungen des AGG regeln diesen Tatbestand nicht vollständig. Zwar gehört nach § 3 Abs. 4 AGG zum „unerwünschten, sexuell bestimmten Verhalten" auch das „unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen Darstellungen". Die Regelung im Verhaltenskodex geht hierüber aber hinaus. Sie verbietet unabhängig von der Einstellung der Betroffenen nicht nur das unerwünschte, sondern jegliches Zeigen oder Verbreiten von Bildern, Karikaturen oder Witzen sexueller Natur. Aus den Regelungen des AGG ergibt sich auch nicht etwa im Umkehrschluss, dass ein betriebliches Verbot von Bildern, Karikaturen und Witzen sexueller Natur immer dann ausgeschlossen wäre, wenn die Betroffenen dagegen keine Einwendungen haben. Vielmehr besteht insoweit grundsätzlich ein der Mitbestimmung zugänglicher Gestaltungsspielraum. Das Mitbestimmungsrecht steht gemäß § 58 Abs. 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat zu.

cc) Der Hilfsantrag Nr. 3 ist in seinem dritten Teil unbegründet. Dem Konzernbetriebsrat steht hinsichtlich einer Regelung, nach der „Repressalien gegen Mitarbeiter (verboten sind), die sich gewehrt und über sexuelle Belästigungen beschwert haben", kein Mitbestimmungsrecht zu. Ein solches folgt insoweit nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Zum einen richtet sich die Regelung ohnehin ersichtlich nicht an die Arbeitnehmer, sondern an die Arbeitgeberinnen. Zum anderen gibt sie lediglich das in § 16 Abs. 1 Satz 1 AGG normierte Maßregelungsverbot wieder. Dieses steht nicht zur Disposition der Betriebsparteien.

dd) Der Hilfsantrag Nr. 3 ist in seinem vierten Teil begründet. Das Mitbestimmungsrecht folgt insoweit aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Der Betriebsrat hat bei der Einführung eines Beschwerdeverfahrens zur Meldung von sexuellen Belästigungen mitzubestimmen. Die Einführung und Ausgestaltung eines Beschwerdeverfahrens ist zu unterscheiden von der Errichtung und der personellen Besetzung einer Beschwerdestelle nach § 13 Abs. 1 AGG, hinsichtlich derer ein Mitbestimmungsrecht umstritten ist. Die Einführung und Ausgestaltung bestimmter Melde- und Beschwerdeverfahren betrifft die gesetzlich oder tariflich nicht geregelte Ordnung des Betriebs. Das Mitbestimmungsrecht steht nach § 58 Abs. 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat zu.

c) Der Hilfsantrag Nr. 4 ist – anders als die Hilfsanträge Nr. 1 und 3 – ein einheitlicher Antrag und keine – verdeckte – objektive Antragshäufung. Es handelt sich insoweit um eine einheitliche Regelung, bezüglich derer die Feststellung des Mitbestimmungsrechts begehrt wird. Der Antrag ist zulässig und begründet. (...)

aa) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Das Mitbestimmungsrecht bezweckt den Schutz der Arbeitnehmer vor den besonderen Gefahren solcher Überwachungsmaßnahmen, die sich für das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer aus dem Einsatz technischer Einrichtungen ergeben. Ein datenverarbeitendes System ist zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer bestimmt, wenn es individualisierte oder individualisierbare Verhaltens- oder Leistungsdaten selbst erhebt und aufzeichnet, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die erfassten und festgehaltenen Verhaltens- oder Leistungsdaten auch auswerten oder zu Reaktionen auf festgestellte Verhaltens- oder Leistungsweisen verwenden will. Überwachung in diesem Sinne ist sowohl das Sammeln von Informationen als auch das Auswerten bereits vorliegender Informationen. Mitbestimmungspflichtig ist nicht nur die Einführung, sondern auch die Anwendung der Kontrolleinrichtung. Die Anwendung betrifft den Einsatz der Überwachungseinrichtung und der dadurch bewirkten Überwachungsmaßnahmen.

bb) Hiernach hat der Konzernbetriebsrat bei der streitbefangenen Regelung mitzubestimmen.

(1) Der Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist eröffnet. Geregelt wird die Verwertung „aller Computerdaten, die unter Verwendung von Ressourcen der Honeywell Information Technology erstellt, empfangen oder übertragen werden". Es wird festgelegt, wann sowie unter welchen Voraussetzungen die Arbeitgeberinnen ihre Computer und die darin gespeicherten Daten auch zur Verhaltenskontrolle ihrer Mitarbeiter verwenden dürfen. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberinnen ist der Antrag nicht deshalb unbegründet, weil die streitbefangene Passage des Verhaltenskodexes ohnehin keine Geltung beanspruchen würde. Der Umstand, dass in dem „gemeinsam abgestimmten Vorwort" zu dem Verhaltenskodex darauf hingewiesen wird, dass „bestimmte Formulierungen im Text ... im Widerspruch oder in einem Spannungsverhältnis zur Rechtssituation in Deutschland" stehen, und insoweit auf den „Schutz von persönlichen Daten im Rahmen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung" hingewiesen wird, bedeutet nicht, dass die streitbefangene Passage im Verhaltenskodex als Regelung für den Zugriff auf Computerdaten durch die Arbeitgeberinnen offensichtlich und für die Arbeitnehmer erkennbar unbeachtlich wäre. Im Übrigen stellt das Bundesdatenschutzgesetz keine vollständige und abschließende gesetzliche Regelung über den Umgang mit Arbeitnehmerdaten dar, die eine Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausschlösse.

(2) Das Mitbestimmungsrecht steht auch insoweit dem Konzernbetriebsrat zu. Seine Zuständigkeit folgt aus § 58 Abs. 1 BetrVG. Die Voraussetzungen einer originären Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats nach § 58 Abs. 1 BetrVG für die Wahrnehmung der Mitbestimmung bei Regelungen über die Anwendung technischer Kontrolleinrichtungen sind erfüllt. Es besteht eine – technische – Notwendigkeit zu einer konzerneinheitlichen oder unternehmensübergreifenden Regelung. Die Zuständigkeit richtet sich nach dem Gegenstand der Mitbestimmung. Dies ist die Anwendung technischer Kontrolleinrichtungen. Die originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats folgt daraus, dass nach der vorgesehenen Regelung der Datenzugriff nicht nur betriebs- oder unternehmensbezogen erfolgen, sondern ersichtlich konzernweit möglich sein soll. Dies ergibt sich insbesondere daraus, dass auch die empfangenen und versandten Daten betroffen sind. Damit bedarf es einer betriebs- und unternehmensübergreifenden Regelung. Andernfalls könnte ein mögliches Verbot, auf bestimmte – versandte – Daten zuzugreifen, nicht effektiv vereinbart werden. (...)

Das BDSG stellt keine vollständige und abschließende Regelung über den Umgang mit Arbeitnehmerdaten dar, die eine Mitbestimmung ausschlösse.

Download Vollversion

Anmerkung

Das BAG hatte sich mit der Frage zu befassen, ob die Einführung eines Verhaltenskodex, der neben bestimmten Verhaltensvorschriften auch die Verpflichtung der Arbeitnehmer enthält, Verstöße anderer Mitarbeiter gegen den Verhaltenskodex zu melden, der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterfällt.

Im Ergebnis hat das BAG die Frage verneint. Allein die Tatsache, dass die Meldepflicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sei, mache nicht den gesamten Verhaltenskodex mitbestimmungspflichtig. Mitbestimmungsfreie Regelungen blieben mitbestimmungsfrei.

Dieses Ergebnis überzeugt nicht. Die Meldepflicht als der das Mitbestimmungsrecht auslösende Tatbestand kann, wie die Vorinstanz, das LAG Frankfurt (Beschluss v. 18.1.2007 – 5 TaBV 31/06, juris) festgestellt hat, nicht losgelöst vom Inhalt des zu Meldenden gewürdigt werden. Eine Meldepflicht als Verfahrensregelung ohne Gegenstand wäre sinnlos. Erst durch einen bestimmten Katalog von zu meldenden Inhalten wird die Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens bewirkt, an der die Arbeitnehmer über Betriebsräte gleichberechtigt teilhaben sollen. Daraus ergibt sich, wie das LAG Frankfurt zutreffend ausgeführt hat, dass durch die gleichsam „vor die Klammer gezogene" Meldepflicht bezüglich seiner Verletzung der gesamte Verhaltenskodex dem Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegt.

Konsequenzen für die Praxis

> Auch wenn der Arbeitgeber Verlautbarungen unterschiedlicher Inhalte in einem Gesamtwerk (z.B. Arbeitsordnung, Handbuch, Katalog, „Ethik-Richtlinien) zusammenfasst, ist die Mitbestimmungspflichtigkeit jeder Teilregelung für sich gesondert zu prüfen und festzustellen. Nach Auffassung des BAG gilt dies auch dann, wenn die Beschäftigten verpflichtet werden, Verstöße gegen die in dem Gesamtwerk enthaltenen Regelungen dem Arbeitgeber zu melden; ein Mitbestimmungsrecht an der Meldepflicht als solcher ziehe nicht zwingend die Mitbestimmung bzgl. des zu Meldenden nach sich.

Auch wenn dieser Verhaltenskodex unmittelbar das Arbeitsverhältnis regelt oder gesetzlich bestehende Verpflichtungen aufzählt, wird durch die Verpflichtung zur Meldung entsprechender Verstöße das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer geregelt und somit das Mitbestimmungsrecht ausgelöst. Diesen Argumenten hat sich das BAG nicht angeschlossen.

Somit können Verhaltensrichtlinien neben mitbestimmungspflichtigen Tatbeständen auch mitbestimmungsfreie Bestimmungen enthalten. Es liegt dann eine teilweise mitbestimmte Regelung und damit eine Mischung aus erzwingbarer und freiwilliger Betriebsvereinbarung vor. Dies bedeutet dann aber auch, dass auch die nicht mitbestimmungspflichtigen Sachverhalte abschließend geregelt und einer einseitigen Disposition damit entzogen sind.

Stefan Sommer, Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Berlin

Mitbestimmung bei Entlohnungsgrundsätzen/Nachwirkung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung über freiwillige Leistungen

1. Ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber leistet in mitbestimmungsrechtlicher Hinsicht die gesamte Vergütung „freiwillig". Will er einzelne Vergütungsbestandteile beseitigen und verändert sich dadurch die Vergütungsstruktur, hat er den Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beteiligen.

2. Ändern sich durch die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über einen Vergütungsbestandteil die Entlohnungsgrundsätze im Betrieb, wirkt die Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach.

BAG,
Urteil v. 26.8.2008
– 1 AZR 354/07 –

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten über eine Weihnachtszuwendung für das Jahr 2005.

Die Klägerin ist seit dem 1. Oktober 1994 in dem von der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin betriebenen Senioren- und Pflegezentrum

beschäftigt. Feststellungen über eine Tarifbindung der Beklagten oder den Abschluss einschlägiger, den Betrieb der Beklagten erfassenden Tarifverträge sind nicht getroffen. Der mit der Klägerin am 13. Juli 1998 geschlossene schriftliche Arbeitsvertrag sieht eine „monatliche Vergütung der Gruppe BAT IX a der Stufe 9 in Höhe von 3.389,16 DM“ sowie eine „Zulage in Höhe von 1.100,00 DM“ vor. Ihr monatlicher Bruttoverdienst betrug zuletzt 2.448,61 Euro.

Der Betrag setzt sich zusammen aus einem Grundgehalt von 1.283,22 Euro, einem Ortszuschlag von 575,03 Euro, einer allgemeinen Zulage von 90,97 Euro, einer anrechenbaren übertariflichen Zulage von 492,74 Euro und 1 einem Arbeitgeberanteil zu vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 6,65 Euro. Seit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses erhielt die Klägerin ein Weihnachtsgeld.

Für das Jahr 2005 leistete die Beklagte dieses erstmals nicht. Nach § 2 einer im September 1995 für den Beschäftigungsbetrieb der Klägerin geschlossenen „Betriebsvereinbarung zur Regelung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse für die Angestellten, Arbeiter/-innen und Auszubildenden“ (BV 1995) gelten für die Angestellten „analog die für die Angestellten des Bundes und der Länder vereinbarten Bestimmungen des Lohn- und Vergütungstarifvertrages – BAT – vom 11. Januar 1961“. § 3 BV 1995 enthält vom BAT abweichende Bestimmungen über Krankenbezüge, Zuwendungen bei Heirat, Geburten und Ableben, Jubiläumszuwendungen, Urlaubsgeld und Zeitzuschläge. Nach § 3 Abs. i Satz 1 BV 1995 erhält ein Arbeitnehmer in jedem Jahr eine Zuwendung, wenn er am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Arbeitnehmer beschäftigt war. Nach § 3 Abs. i Satz 2 BV 1995 beträgt die Zuwendung „ein Monatsgehalt (Grundgehalt, Ortszuschlag, Stellenzulage und Schichtzulage, ohne Berücksichtigung von Zeitzuschlägen)“. Die Beklagte kündigte die BV 1995 fristgerecht zum 31. Dezember 2001. Anschließend nahm sie Verhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di über den Abschluss eines Haustarifvertrags auf, die sie im Herbst 2005 für gescheitert erklärte.

Mit der Klage hat die Klägerin für das Jahr 2005 eine Weihnachtszuwendung in Höhe von 2.448,61 Euro brutto verlangt. (...)

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsanspruch weiter.

Aus den Gründen

Die Revision ist teilweise begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Unrecht insgesamt abgewiesen. Der Klägerin steht der Klageanspruch teilweise zu. Sie kann von der Beklagten für das Jahr 2005 eine Jahreszuwendung in Höhe von 1.949,22 Euro verlangen. In dem darüber hinausgehenden Umfang sind Klage und Revision unbegründet.

I. Die zulässige Klage ist in Höhe von 1.949,22 Euro brutto nebst Zinsen begründet. Der Anspruch der Klägerin folgt aus der BV 1995. Die Betriebsvereinbarung ist zwar gekündigt, wirkt aber gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach.

1. Die BV 1995 ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

a) Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG können Arbeitsentgelte oder Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Eine gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstoßende Betriebsvereinbarung ist unwirksam. Arbeitsbedingungen sind dann durch Tarifvertrag geregelt, wenn über sie ein Tarifvertrag abgeschlossen worden ist und der Betrieb in den räumlichen, betrieblichen und fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt. Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hängt nicht davon ab, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Wenn ein den betreffenden Gegenstand regelnder Tarifvertrag nicht (mehr) besteht, genügt es für die Sperrwirkung, dass die betreffende Angelegenheit „üblicherweise“ tariflich geregelt wird. Maßgeblich ist die einschlägige Tarifpraxis. Tarifüblich ist eine Regelung regelmäßig, wenn Verhandlungen über einen den Regelungsgegenstand betreffenden Tarifvertrag geführt werden. Bloße zeitliche Geltungslücken zwischen einem abgelaufenen und einem zu erwartenden Tarifvertrag hindern die Sperrwirkung nicht. Keine Tarifüblichkeit liegt vor, wenn es in der Vergangenheit noch keinen einschlägigen Tarifvertrag gab und die Tarifvertragsparteien lediglich beabsichtigen, die Angelegenheit künftig tariflich zu regeln. Dies gilt selbst dann, wenn sie bereits Tarifverhandlungen geführt haben.

b) Hiernach steht die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG der BV 1995 nicht entgegen. Die Betriebsvereinbarung regelt zwar Arbeitsentgelte und sonstige materielle Arbeitsbedingungen. Diese sind aber nicht Gegenstand eines einschlägigen Tarifvertrags. Es gibt keinen Tarifvertrag, in dessen räumlichen, betrieblichen und fachlichen Geltungsbereich der Betrieb der Beklagten fiele. Die Arbeitsentgelte in privaten Alten- und Pflegeeinrichtungen in Nordrhein-Westfalen sind auch nicht üblicherweise tarifvertraglich geregelt. Sie waren, soweit ersichtlich, nie Gegenstand eines den Betrieb der Beklagten erfassenden Tarifvertrags. Daher genügt es für die Tarifüblichkeit nicht, dass die Beklagte mit der Gewerkschaft ver.di nach Kündigung der BV 1995 zeitweilig und letztlich erfolglos

Verhandlungen über einen Haustarifvertrag führte. Dadurch wurde die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht – nachträglich – ausgelöst.

2. Die BV 1995 wurde zwar von der Beklagten zum 31. Dezember 2001 gekündigt. Sie wirkt aber entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach.

a) Nach § 77 Abs. 6 BetrVG gelten die Regelungen einer Betriebsvereinbarung in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Dies betrifft die Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung. Betriebsvereinbarungen über Gegenstände, die nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, entfalten kraft Gesetzes keine Nachwirkung. Betriebsvereinbarungen mit teils erzwingbaren, teils freiwilligen Regelungen wirken grundsätzlich nur hinsichtlich der Gegenstände nach, die der zwingenden Mitbestimmung unterfallen. Dies setzt allerdings voraus, dass sich die Betriebsvereinbarung sinnvoll in einen nachwirkenden und einen nachwirkungslosen Teil aufspalten lässt. Andernfalls entfaltet zur Sicherung der Mitbestimmung die gesamte Betriebsvereinbarung Nachwirkung.

Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, beschränkt sich die Mitbestimmung auf den nicht tariflich geregelten, freiwillig geleisteten übertariflichen Teil der Vergütung.

aa) Betriebsvereinbarungen über finanzielle Leistungen des Arbeitgebers sind regelmäßig teilmitbestimmt. Während der Arbeitgeber den Dotierungsrahmen mitbestimmungsfrei vorgeben kann, bedarf er für die Ausgestaltung, also für den Verteilungs- und Leistungsplan nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, der Zustimmung des Betriebsrats. Die Nachwirkung derart teilmitbestimmter Betriebsvereinbarungen hängt im Falle ihrer Kündigung durch den Arbeitgeber davon ab, ob die gesamten freiwilligen Leistungen ersatzlos beseitigt oder lediglich reduziert werden sollen.

(1) Will ein Arbeitgeber mit der Kündigung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung seine finanziellen Leistungen vollständig und ersatzlos einstellen, tritt keine Nachwirkung ein. Im Falle einer vollständigen Einstellung der Leistungen verbleiben keine Mittel, bei deren Verteilung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen hätte. Sinn der Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG ist – zumindest auch – die kontinuierliche Wahrung betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmungsrechte. Sind solche nicht betroffen, bedarf es der Nachwirkung nicht.

(2) Will der Arbeitgeber seine finanziellen Leistungen nicht völlig zum Erlöschen bringen, sondern mit der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nur eine Verringerung des Volumens der insgesamt zur Verfügung gestellten Mittel und zugleich eine Veränderung des Verteilungsplans erreichen, wirkt die Betriebsvereinbarung nach. Anders als bei der vollständigen Streichung der Leistungen verbleibt in diesem Fall ein Finanzvolumen, bei dessen Verteilung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen hat. Das vom Arbeitgeber einmal zur Verfügung gestellte Finanzvolumen wird dadurch nicht unabänderlich perpetuiert. Die erforderlichenfalls von ihm anzurufende Einigungsstelle muss vielmehr ihrem Spruch über den neuen Leistungsplan das vom Arbeitgeber noch zur Verfügung gestellte Finanzvolumen als mitbestimmungsfreie Vorgabe zu Grunde legen.

(3) Will schließlich der Arbeitgeber mit der Kündigung einer Betriebsvereinbarung lediglich das bisher zur Verfügung gestellte Finanzvolumen verringern, ohne den Verteilungsplan zu ändern, ist die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht betroffen. Wenn der Arbeitgeber die Verteilungsgrundsätze beibehalten und lediglich die Höhe der finanziellen Leistungen gleichmäßig absenken will, bedarf es dementsprechend zur Sicherung der Mitbestimmung des Betriebsrats der Nachwirkung der Betriebsvereinbarung hinsichtlich der absoluten Höhe der Leistungen nicht. Hinsichtlich des Verteilungsplans wirkt die Betriebsvereinbarung jedoch nach. In einem solchen Fall lässt sich eine Betriebsvereinbarung aufspalten in einen nachwirkenden Teil über die Vergütungsstruktur und einen keine Nachwirkung entfaltenden Teil über die Vergütungshöhe.

bb) Die Nachwirkung von teilmitbestimmten Betriebsvereinbarungen über finanzielle Leistungen stellt sich abhängig von einer Tarifbindung des Arbeitgebers unterschiedlich dar.

(1) Ist ein Arbeitgeber tarifgebunden, beschränkt sich die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG wegen § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG auf den nicht tariflich geregelten, freiwillig geleisteten übertariflichen Teil der Vergütung. Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG sind Betriebsvereinbarungen nur über diesen Teil des Entgelts zulässig. Dementsprechend kommt eine Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen nach § 77 Abs. 6 BetrVG auch nur hinsichtlich der übertariflichen Vergütungsbestandteile in Betracht. Werden diese durch die Kündigung einer Betriebsvereinbarung vollständig beseitigt, ist weder für eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG noch für eine Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG Raum.

(2) Ist ein Arbeitgeber nicht tarifgebunden, kann er – kollektivrechtlich – das gesamte Volumen der von ihm für die Vergütung der Arbeitnehmer bereitgestellten Mittel mitbestimmungsfrei festlegen und für die Zukunft ändern.

Mangels Tarifbindung leistet er in diesem Fall sämtliche Vergütungsbestandteile „freiwillig", dh. ohne hierzu normativ verpflichtet zu sein. Solange er die Arbeit überhaupt vergütet, hat der nicht tarifgebundene Arbeitgeber die „freiwilligen" Leistungen nicht gänzlich eingestellt. Bei einer Absenkung der Vergütung hat er damit – weil keine tarifliche Vergütungsordnung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausschließt – die bisher geltenden Entlohnungsgrundsätze auch bezüglich des verbleibenden Vergütungsvolumens zu beachten und im Falle ihrer Änderung die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber Teile der Vergütung den Arbeitnehmern individualvertraglich schuldet. Individualvertragliche Ansprüche sind zwar nach dem Günstigkeitsprinzip im Verhältnis zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zu beachten. Anders als gesetzliche oder tarifliche Regelungen stehen sie aber der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht entgegen. Auch lässt sich regelmäßig die Gesamtvergütung nicht in mehrere voneinander unabhängige Bestandteile – wie etwa Grundvergütung, Zulagen, Jahresleistungen etc. – aufspalten. Vielmehr bildet ihre Gesamtheit die Vergütungsordnung, bei deren Aufstellung und Veränderung der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Die Vergütungsstruktur wird daher regelmäßig geändert, wenn nur einer der mehreren Bestandteile, aus denen sich die Gesamtvergütung zusammensetzt, gestrichen, erhöht oder vermindert wird. Die Vergütungsstruktur wird auch dann geändert, wenn sich durch die Streichung einer Jahreszuwendung zwar nicht der relative Abstand der jeweiligen Gesamtvergütungen zueinander verändert, aber Teile der Gesamtvergütung nicht mehr als zusätzliche Einmalzahlung zu einem bestimmten Datum geleistet werden, sondern die Gesamtvergütung auf monatlich gleichbleibende Beträge verteilt wird.

b) Hiernach wirken die Bestimmungen der BV 1995 gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG über die durch die Kündigung zum 31. Dezember 2001 eingetretene Beendigung hinaus nach. Die BV 1995 ist teilmitbestimmt. Soweit sie – teils durch Verweisung auf die Lohn- und Vergütungstarifverträge des Bundes und der Länder, teils durch eigenständige Bestimmungen – die Höhe der Vergütung regelt, unterliegt sie nicht der zwingenden Mitbestimmung. Soweit sie die betriebliche Vergütungsstruktur regelt, handelt es sich um eine nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtige Angelegenheit. Da die Beklagte nicht tarifgebunden ist, sind sämtliche in der Betriebsvereinbarung geregelten Vergütungsbestandteile – im mitbestimmungsrechtlichen Sinn – „freiwillige Leistungen". Die Beklagte hat nicht sämtliche Vergütungsbestandteile gestrichen.

Sie hat ersichtlich nur die Jahreszuwendung eingestellt und erbringt weiterhin die übrigen Vergütungsbestandteile. Mit der Streichung der Weihnachtszuwendung war nicht lediglich eine gleichmäßige Absenkung des Vergütungsniveaus verbunden, durch welche die Vergütungsstruktur unberührt geblieben wäre. Es spricht vieles dafür, dass sich durch die Streichung der Weihnachtszuwendung die Relationen der Vergütungen der einzelnen Arbeitnehmer schon deshalb veränderten, weil die BV 1995 ua. auch absolute Beträge, wie das Urlaubsgeld, vorsieht. Dies kann jedoch dahinstehen. In jedem Fall erfolgte eine Änderung bestehender Entlohnungsgrundsätze dadurch, dass künftig Teile der Gesamtvergütung nicht mehr als zusätzliche Einmalzahlung zu einem bestimmten Datum geleistet werden, sondern die Gesamtvergütung auf monatlich gleichbleibende Beträge verteilt wird. Diese Änderung der Entlohnungsgrundsätze konnte die Beklagte wirksam nicht ohne den Betriebsrat vornehmen.

3. Die nachwirkende BV 1995 begründet einen Anspruch der Klägerin in Höhe von 1.949,22 Euro. (...)

Download Vollversion

Anmerkung

Bereits mit seinem Beschluss vom 28. Februar 2006 (ZBVR *online* 7-8/2007, S. 7) hatte das BAG entschieden, dass ein nichttarifgebundener Arbeitgeber, der für neu eingestellte Arbeitnehmer vollständig die Leistung von Zuschlägen, Zulagen, Urlaubsgeld, Jahreszuwendung oder Ähnlichem streicht, den Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG beteiligen muss.

Konsequenzen für die Praxis

> Wird von einem nichttarifgebundenen Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über freiwillige Vergütungsbestandteile gekündigt, wirken die bestehenden Regelungen gem. § 77 Abs. 6 BetrVG auch dann nach, wenn der Arbeitgeber diese Vergütungsbestandteile künftig nicht mehr leisten will.

Mit der vorliegenden Entscheidung knüpft das BAG konsequent an diesen Beschluss an. Sie ist für die betriebliche Praxis von weitreichender Bedeutung. Kündigt ein nichttarifgebundener Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über freiwillige Vergütungsbestandteile, wirken die bestehenden Regelun-

gen gem. § 77 Abs. 6 BetrVG auch dann nach, wenn der Arbeitgeber diese Vergütungsbestandteile künftig nicht mehr leisten will.

Dieser Entscheidung ist zuzustimmen. Sie sichert die Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges und wahrt die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit nichttarifgebundener Arbeitgeber. Einem Arbeitgeber ist es damit verwehrt, ohne Beteiligung des Betriebsrates etwa ein zweites Vergütungssystem zu etablieren. Ein Arbeitgeber kann mit seinen Arbeitnehmern nur dann andere individuelle Abreden treffen, wenn der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmt hat. Befindet sich somit eine Regelung einer Betriebsvereinbarung im Stadium der Nachwirkung, erfährt diese Regelung einen weiteren kollektivrechtlichen Schutz dadurch, dass der Arbeitgeber nicht ohne Mitbestimmung des Betriebsrats die Einstellung der Zahlung dieser Leistungen vornehmen kann bzw. den Ausschluss dieser Leistung individuell vereinbaren kann.

Im Ergebnis bedeutet die Entscheidung des BAG auch, dass die Leistung von Vergütungsbestandteilen, die auf Grund einer betrieblichen Übung bei einem nichttarifgebundenen Arbeitgeber erfolgt, nicht ohne Beteiligung des Betriebsrats geändert werden kann.

Stefan Sommer, Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Berlin

Übernahme in sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis nach Abschluss des Berufsausbildungsverhältnisses

1. Ein Berufsausbildungsverhältnis steht dem Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht entgegen. Bei dem Berufsausbildungsverhältnis handelt es sich um kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG.
2. Eine tarifvertragliche Verpflichtung zur Übernahme eines Auszubildenden für eine Mindestdauer (hier: Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung in der Metallindustrie Süd-Württemberg-Hohenzollern) wird auch durch den Abschluss eines befristeten Vertrages ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG erfüllt, da die Möglichkeit der Befristung mit Sachgrund die sachgrundlose Befristung nicht ausschließt.
LAG Baden-Württemberg,
Urteil v. 9.10.2008
– 10 Sa 35/08 – (n.rkr.)

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31.1.2008 geendet hat.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit 1.9.2002 als Auszubildende zur Industriemechanikerin beschäftigt. Beide Parteien sind tarifgebunden. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge der Metallindustrie Südwürttemberg-Hohenzollern Anwendung.

Mit Schreiben vom 9.10.2005 hat die Beklagte der Klägerin mitgeteilt, dass sie nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gemäß § 9 Abs. 1 Manteltarifvertrag für Auszubildende übernommen werde und zwar „in ein zunächst befristetes Arbeitsverhältnis (gem. Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung § 3)“. Unter dem auf dem Schreiben angebrachten Zusatz in kursiver Schrift: „Mit den oben genannten Bedingungen erkläre ich mich einverstanden“ unterschrieb die Klägerin.

§ 9.1 des Manteltarifvertrages für Auszubildende lautet wie folgt:

„Beabsichtigt der Ausbildende, den Auszubildenden nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er dies dem Auszubildenden spätestens 3 Monate vor dem im Ausbildungsvertrag genannten Ausbildungsende schriftlich mitzuteilen.“

Die Übernahme erfolgt im Rahmen der Personalreserve zunächst in einen Aufgabenbereich, für den momentan der dringendste Bedarf besteht. Da diese Einsatzorte ständig überprüft werden, kann der Fall eintreten, dass ein Wechsel in eine Aufgabe notwendig wird. Die vorläufige organisatorische Zuordnung, die Aufgabenstellung und die Vergütung können Sie dem Arbeitsvertrag entnehmen, den wir Ihnen kurz vor Abschluss Ihrer Ausbildung zukommen lassen werden. Das befristete Arbeitsverhältnis beginnt an dem Tag nach der Feststellung des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss.“

§ 3 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung enthält zur Übernahme von Auszubildenden folgende Regelung:

„3. Übernahme von Auszubildenden

3.1 Auszubildende werden im Grundsatz nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens 6 Monate – nach bestandener Abschlussprüfung nach dem 1. Januar 2001 für mindestens 12 Monate – in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter

Angabe der Gründe zu unterrichten.

3.2 Mit Zustimmung des Betriebsrats kann von der Verpflichtung nach Ziffer 3.1 abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist, oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.

3.3 Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung gemäß Ziffer 3.2, entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die in Ziffer 2.6 genannte tarifliche Schlichtungsstelle."

Am 2.2.2006 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, der bei Vertragsbeginn am 3.2.2007 „nach § 14 Abs. 2 TzBfG bis zum 28.2.2007 befristet" sein sollte. Drucktechnisch fett hervorgehoben war allein das Datum.

Im Oktober 2006 wurde das bis zum 28.2.2007 befristete Arbeitsverhältnis schriftlich bis zum 31.1.2008 verlängert.

Mit der am 24.1.2008 erhobenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei. (...)

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. (...) Gegen das der Beklagten am 2.5.2008 zugestellte Urteil hat diese am 30.5.2008 Berufung eingelegt und diese am 2.7.2008 begründet.

Aus den Gründen

Die zulässige Berufung ist begründet und führt zur Klagabweisung, da das Arbeitsverhältnis wirksam befristet war.

I. Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung ist zulässig. Sie ist insbesondere gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i. V. m. den §§ 517, 519 Abs. 1, 2 ZPO fristgerecht eingelegt und begründet worden.

II. Die Klage ist zulässig. Bei der Klage handelt es sich trotz des Wortlauts ausschließlich um eine Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG. Dies ergibt sich aus der Auslegung des Klagantrages unter Heranziehung der Klagbegründung. Die Klägerin hat eine Befristungskontrollklage nach § 17 Abs. 1 TzBfG erhoben und nicht daneben weitergehend noch eine allgemeine Feststellungsklage im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO.

III. Das Arbeitsverhältnis hat auf Grund der in dem Änderungsvertrag vom 5.10.2006 vereinbarten Befristung mit dem 31.1.2008 geendet. Die Befristung ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG wirksam.

1. Abzustellen ist auf die Befristung, die mit der Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses am 5.10.2006 zum 31.1.2008 vereinbart wurde. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts handelt es sich bei dem letzten Vertrag um keinen unselbstständigen Annex zu dem vorangegangenen Vertrag. Es genügt nicht, dass das bisher befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich des Endzeitpunktes modifiziert werden sollte. Dies ist einem nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG befristeten Arbeitsverhältnis sogar immanent, da bei einer sachgrundlosen Befristung eine Verlängerung nur dann möglich ist, wenn weitergehende Änderungen nicht vorgenommen werden. Ein Annexvertrag kann bei einer Befristung mit Sachgrund dann vorliegen, wenn durch einen Anschlussvertrag lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des im früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunktes vorgenommen wird und diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientiert und allein eine Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit an erst später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsschlusses nicht vorhersehbare Umstände vorgenommen wird.

2. Die sachgrundlose Befristung ist nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG unzulässig. Das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist nicht verletzt. Hiernach ist eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor, vielmehr wurde ein befristetes Arbeitsverhältnis innerhalb des Zeitrahmens von zwei Jahren nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG verlängert.

a) Das Ausbildungsverhältnis steht der sachgrundlosen Befristung nicht entgegen, weil es sich bei den Ausbildungsverhältnissen um keine Arbeitsverhältnisse im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG handelt.

Berufsausbildungsverhältnisse und Arbeitsverhältnisse sind nicht generell gleich zu setzen. Wie sich aus § 10 Abs. 2 BBiG ergibt, ist durch die ausdrückliche Anordnung der subsidiären Geltung arbeitsrechtlicher Vorschriften klargestellt, dass das Berufsausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis ist. Auch in der amtlichen Begründung des Gesetzgebers zu § 14 Abs. 2 TzBfG ist der Gesetzgeber von den Vorstellungen ausgegangen, dass ohne besondere gesetzliche Regelungen Berufsausbildungsverhältnisse keine Arbeitsverhältnisse sind und das Berufsausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei. Die Tatsache, dass § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium mit Sachgrund ermöglicht, um den Übergang eines Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, führt zu keiner anderen Auslegung. Die Auffassung von Schlachter, dass eine unterschiedliche Behandlung der Absolventengruppen der Auszubildenden und Studenten, die es erlaube, im Anschluss an eine Ausbildung stets sachgrundlos bis zu zwei Jahren, im Anschluss an ein Studium aber nur mit Sachgrund und für eine

davon abhängige Dauer zu befristen, sachlich nicht begründbar sei, überzeugt nicht. Typischerweise kann bei einem Studenten nach Abschluss eines Studiums eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vereinbart werden. Für Studenten hat die Vorschrift im Wesentlichen Bedeutung für Werksstudenten, die beim zukünftigen Arbeitgeber bereits in einem Arbeitsverhältnis standen. Gleich gelagert hat für Auszubildende § 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG eine Bedeutung dann, wenn z. B. Praktika oder Volontariate im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses durchgeführt wurden. Ist das Berufsausbildungsverhältnis nicht generell einem Arbeitsverhältnis gleichzusetzen oder ein spezieller Fall eines Arbeitsverhältnisses, ist mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes je nach Gesetzeszweck zu entscheiden, ob ein Ausbildungsverhältnis einem Arbeitsverhältnis gleichzustellen ist. Hiernach handelt es sich bei dem Berufsausbildungsverhältnis um kein Arbeitsverhältnis im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Dem Gesetzgeber ging es bei dieser Regelung vornehmlich darum, Kettenbefristungen, wie sie noch nach § 1 Abs. 3 BeschFG zulässig waren, zu unterbinden. Darunter kann man aber eine nur befristete Übernahme in ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Berufsausbildung nicht fassen.

Bei einer sachgrundlosen Befristung ist eine Verlängerung nur möglich, wenn weitergehende Änderungen nicht erfolgen.

b) Der unter dem Datum vom 2.2.2006 geschlossene befristete Arbeitsvertrag steht der sachgrundlosen Verlängerung nicht entgegen.

Die tarifvertragliche Verpflichtung auf Übernahme eines Auszubildenden für eine bestimmte Mindestzeit in ein Arbeitsverhältnis verbietet nicht, diese Verpflichtung durch Abschluss eines befristeten Vertrages ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zu erfüllen. Die tarifvertragliche Regelung sieht in § 3.1 (Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung) vor, dass Auszubildende für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Die Tarifnorm begründet einen Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrages. Ziel entsprechender tariflicher Regelungen ist es, dem Auszubildenden durch die Umsetzung seiner in einer Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten Berufspraxis zu verschaffen sowie die Bemessungsgrundlage für die Gewährung von Arbeitslosengeld zu verbessern. Dieser Verpflichtung zur Ausfüllung tariflicher Regelungen genügt ein Arbeitgeber auch dann, wenn er dem Auszubildenden einen Arbeitsvertrag auf Basis der betriebsüblichen Verträge und auf Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen als lediglich befristeten Arbeitsvertrag über einen Zeitraum der im Tarifvertrag vereinbarten Mindestübernahmefrist anbietet. Aus der Tatsache, dass eine solche Übernahmeverpflichtung ein Sachgrund im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG ist, kann nicht geschlossen werden, dass damit eine sachgrundlose Befristung ausgeschlossen ist. Der Anspruch auf einen Arbeitsvertrag mit einer Mindestdauer wird auch durch eine sachgrundlose Befristung erfüllt. Die Möglichkeit der Befristung mit Sachgrund schließt die sachgrundlose Befristung nicht aus, wie sich auch dem Verhältnis von § 14 Abs. 1 und § 14 Abs. 2 TzBfG entnehmen lässt.

c) Soweit das Arbeitsgericht meint, die Vereinbarung einer sachgrundlosen Befristung im Vertrag vom 2.2.2006 sei als überraschende Klausel unwirksam, verkennt es, dass § 14 Abs. 2 TzBfG kein Zitiergebot enthält und sich ein solches auch nicht § 14 Abs. 4 TzBfG entnehmen lässt. Nur die Befristung muss schriftlich vereinbart werden, nicht jedoch der Sachgrund für die Befristung. Sofern nicht ein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag etwas anderes bestimmt, ist die Wirksamkeit der Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG nicht von der Angabe dieses Grundes im Arbeitsvertrag abhängig. Eine Befristung kann grundsätzlich selbst dann auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützt werden, wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund für die Befristung genannt ist, sofern bei Vertragsschluss die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG objektiv vorgelegen haben. (...)

d) Entgegen der Auffassung der Klägerin kann dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.10.2007 nicht entnommen werden, dass eine befristete Vertragsverlängerung im Anschluss an einen ersten befristeten Arbeitsvertrag im Anschluss an eine Ausbildung grundsätzlich ausgeschlossen ist. (...)

e) Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts haben die Parteien auch nicht mit der Übernahmemitteilung durch die Beklagte mit Schreiben vom 9.11.2005 und der Erklärung der Klägerin, dass sie sich mit den im Schreiben mitgeteilten Bedingungen einverstanden erkläre, einen befristeten Arbeitsvertrag geschlossen, der nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG dem Abschluss eines

Ein Berufsausbildungsverhältnis ist nicht generell einem Arbeitsverhältnis gleichzusetzen oder ein spezieller Fall eines Arbeitsverhältnisses; über die Gleichstellung ist vielmehr je nach Gesetzeszweck zu unterscheiden.

befristeten Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG und dessen Verlängerung entgegenstand.

Das Schreiben enthält bereits nicht das Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Nach § 9.1 des Manteltarifvertrages ist ein Ausbildender verpflichtet, dem Auszubildenden spätestens drei Monate vor dem im Ausbildungsvertrag angegebenen Ausbildungsende schriftlich mitzuteilen, wenn beabsichtigt ist, einen Auszubildenden nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Entsprechend dieser Verpflichtung hat die Beklagte mitgeteilt, dass die Übernahme in ein zunächst befristetes Arbeitsverhältnis erfolge. Das Schreiben konnte nach dem maßgeblichen Empfängerhorizont (§ 133, 157 BGB) die Klägerin nicht dahingehend verstehen, dass mit diesem Schreiben und ihrem erklärten Einverständnis bereits ein auch die Klägerin verpflichtendes befristetes Arbeitsverhältnis begründet werden sollte. Dagegen spricht bereits, dass nicht mitgeteilt ist, für welche Dauer das Arbeitsverhältnis befristet werden sollte. § 3 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung schreibt in § 3 nur eine Mindestdauer vor. Insbesondere aus der Mitteilung, dass die vorläufige organisatorische Zuordnung, die Aufgabenstellung und Vergütung dem Arbeitsvertrag entnommen werden könne, den man kurz vor Abschluss der Ausbildung zukommen lasse, belegt, dass ein über die Mitteilung zur befristeten Übernahme hinausgehendes Angebot auf Abschluss des Arbeitsvertrages nicht gemacht wurde. Die Klägerin konnte auch die vorgedruckte Erklärung, „mit den oben genannten Bedingungen erkläre ich mich einverstanden“ nicht dahingehend verstehen, dass damit bereits ein Vertrag abgeschlossen werden sollte. Die Beklagte hat mit dem Schreiben nur zum Ausdruck gebracht, dass sie ihrer Verpflichtung zur Übernahme nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch das Angebot eines befristeten Arbeitsverhältnisses erfüllen werde. Die Erklärung der Klägerin dokumentiert nur das Einverständnis mit der Vorgehensweise, nicht jedoch einen Vertragsschluss.

3. Es bedarf keiner Beweisaufnahme zur zwischen den Parteien streitigen Frage, ob der Betriebsrat bei der Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses ordnungsgemäß gemäß § 99 BetrVG beteiligt worden ist. Selbst wenn die Beteiligung des Betriebsrats bei der Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages nicht ordnungsgemäß erfolgt ist, ist der abgeschlossene Arbeitsvertrag voll wirksam. Im Übrigen bezieht sich das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei einer Einstellung nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf die Einstellung, nicht jedoch auf die Befristung. (...)

Download Vollversion

Rechtsprechung in Leitsätzen

Benachteiligungsverbot

Anspruch eines teilzeitbeschäftigten, freigestellten Betriebsratsmitglieds auf Erhöhung der Arbeitszeit

Auch ein teilzeitbeschäftigtes, freigestelltes Betriebsratsmitglied kann nach § 9 TzBfG die Verlängerung seiner Arbeitszeit verlangen.

Kommen für die Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes i.S.v. § 9 TzBfG mehrere Arbeitnehmer in Betracht, dürfen bei der Auswahlentscheidung Unterschiede in den Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsbildern der jeweiligen Bewerber grundsätzlich nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nicht durch die Betriebsratstätigkeit, insbesondere nicht durch die Freistellung entstanden sind. Anderenfalls träte eine Benachteiligung des Betriebsratsmitgliedes nach § 78 Satz 2 BetrVG ein.

Hat das Betriebsratsmitglied sich wegen seiner Freistellung nach einem Umstrukturierungsprozess noch nicht in die neuen Arbeits- und Produktionsstrukturen des Arbeitgebers einarbeiten können, kann daraus seine geringere Eignung für die Aufgabenerledigung nicht abgeleitet werden. Seiner vorrangigen Berücksichtigung steht auch eine weitere Freistellung nicht entgegen. Eine andere Beurteilung würde gegen das Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG verstoßen.

LAG Düsseldorf,
Urteil v. 3.8.2007
– 10 Sa 112/07 – (n. rkr.)

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Mitbestimmung bei Umgruppierung/Zustimmungsverweigerung in Textform

Das Schriftlichkeitsgebot des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird auch durch die Einhaltung der Textform des § 126b BGB erfüllt.

Nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung zu einer Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung oder Versetzung „schriftlich“ mitzuteilen. Diese Erklärung ist nicht nur dann schriftlich, wenn sie vom Betriebsratsvorsitzenden gem. § 126 BGB eigenhändig mit Namensunterschrift versehen wurde. Schriftlich ist sie auch, wenn sie der

Textform des § 126b BGB genügt. Dafür reicht es aus, dass die Erklärung in dauerhaft lesbarer Weise abgegeben, die Person des Erklärenden genannt und der Abschluss des Textes erkennbar ist.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat deshalb, anders als das Landesarbeitsgericht, die Verweigerung der Zustimmung zur Umgruppierung einer Mitarbeiterin durch ein maschinell hergestelltes Schreiben als formwirksam angesehen, das mit einer Grußformel und der Angabe von Namen und Funktion des Betriebsratsvorsitzenden endete, aber nicht eigenhändig unterzeichnet war.
(Pressemitteilung BAG Nr. 94/2008)
BAG, Beschluss v. 9.12.2008
– 1 ABR 79/07 –

Betriebsübergang

Vorbehaltlose Weiterbeschäftigung nach Betriebsübergang/ Verspätete Annahme eines Änderungsangebotes
Bietet der künftige Inhaber eines Betriebs anlässlich des vorgesehenen Betriebsübergangs die Weiterbeschäftigung zu verbesserten Arbeitsbedingungen unter Bestimmung einer Annahmefrist an, kann ein entsprechender Vertrag auch noch nach Fristablauf dadurch zustande kommen, dass der neue Inhaber den Arbeitnehmer vorbehaltslos weiterbeschäftigt.

Ein solcher konkludenter Vertragsschluss ist auch dann möglich, wenn der neue Inhaber für die Annahmeerklärung Schriftform bestimmt hatte.

Eine vom Arbeitgeber als Allgemeine Geschäftsbedingung gestellte, zu kurz bemessene Ausschlussfrist für die schriftliche Geltendmachung der Ansprüche benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb unwirksam. Sie fällt auch bei einem vor dem 1.1.2002 abgeschlossenen Arbeitsvertrag ersatzlos weg.
(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil v. 19.12.2007
– 5 AZR 1008/06 –

Betriebsübergang/Gründung einer Service GmbH
Gründet ein Kommunalunternehmen, das Krankenhäuser betreibt, eine Service GmbH und übernimmt diese alle Reinigungskräfte dieser Krankenhäuser, so liegt ein Betriebsteilübergang vor, wenn die GmbH im Wege der Arbeitnehmerüberlassung alle übernommenen Reinigungskräfte an das Kommunalunternehmen „zurückentleiht" und diese dort die gleichen Tätigkeiten verrichten wie bisher.

Dies gilt jedenfalls, wenn ausschließlicher Gegenstand des Unternehmens der Service GmbH die Stellung von Personal an das Kommunalunternehmen oder an dessen Tochterunternehmen ist.
BAG, Urteil v. 21.5.2008
– 8 AZR 481/07 –

Tarifvertragsrecht

Nachwirken von Tarifnormen nach Austritt aus Arbeitgeberverband/ Arbeitsvertraglicher Ausschluss tariflicher Sonderzuwendung
Die unmittelbare und zwingende Wirkung von Tarifnormen bei beiderseitiger Tarifgebundenheit kann nicht durch ungünstigere arbeitsvertragliche Vereinbarungen beseitigt werden (§ 4 Abs. 3 TVG); dabei bleibt es auch bei einem Ausscheiden des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband. Der zum Zeitpunkt seines Austritts vollwirksame Tarifvertrag gilt weiter zwingend, bis er geendet hat oder geändert worden ist (§ 3 Abs. 3 TVG, sog. Nachbindung). Danach wirken die Normen des Tarifvertrages nur noch nach (§ 4 Abs. 5 TVG) und können durch eine einzelvertragliche andere Abmachung – auch verschlechternd – abgeändert werden.

Diese Nachwirkung tritt aber auch unabhängig davon, ob der Arbeitgeber noch tarifgebunden ist, immer dann ein, wenn der Tarifvertrag durch Kündigung oder infolge Fristablaufs geendet hat.

Verweist ein Tarifvertrag auf die Regelungen eines anderen Tarifvertrages, tritt Nachwirkung auf jeden Fall ein, wenn der Verweisungstarifvertrag abläuft. Ob das auch gilt, wenn nur der in Bezug genommene Tarifvertrag endet, ob also der nachwirkende Geltungszustand des Bezugstarifvertrages auch im Geltungsbereich des Verweisungstarifvertrages eintritt, ist durch Auslegung des Verweisungstarifvertrags zu ermitteln.
BAG, Urteil v. 7.5.2008
– 4 AZR 229/07 –

Tarifgebundenheit/Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft kurz vor Tarifabschluss
Ein Arbeitgeberverband kann in seiner Satzung eine Form der Mitgliedschaft vorsehen, die nicht zur Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG führt (so genannte OT-Mitgliedschaft). Einer auch organisationsrechtlichen Trennung dieser Mitglieder vom „eigentlichen" Arbeitgeberverband bedarf es nicht. Es muss allerdings bei dem so genannten Stufenmodell, nach dem unter einem Dach Arbeitgeber organisiert sind, die der Tarifgebundenheit unterliegen, zusammen mit solchen ohne Tarifgebundenheit organisiert sind, durch die Satzung sichergestellt sein, dass eine direkte Einflussnahme von OT-Mitgliedern auf tarifpolitische Entscheidungen unterbleibt.

In einem diesen Vorgaben entsprechenden Verband richtet sich der Wechsel aus der Mitgliedschaft mit Tarifgebundenheit in eine OT-Mitgliedschaft nach dem Satzungsrecht des Verbandes. Da der Arbeitgeberverband als Träger der Koalitionsfreiheit für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie mitverantwortlich ist, sind im Vorfeld eines Tarifabschlusses einem kurzfristigen Wechsel in die OT-Mitgliedschaft tarifrechtlich wirksam werdende Grenzen gezogen.
BAG, Urteil v. 4.6.2008
– 4 AZR 419/07 –

Betriebliche Altersversorgung

Geltung des AGG für betriebliche Altersversorgung

Das AGG gilt trotz der in § 2 Abs. 2 Satz 2 enthaltenen Verweisung auf das Betriebsrentengesetz auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentenrecht nicht vorrangige Sonderregelungen enthält.

Bei einer dem AGG widersprechenden Diskriminierung ergibt sich aus der Wertung in § 2 Abs. 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 2 AGG i.V.m. der zu Grunde liegenden diskriminierenden Regelung, dass eine Grundlage für Ansprüche auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gegeben ist.

Es bleibt offen, ob bei der zeitlichen Anwendung des AGG auf den Leistungszeitraum für Betriebsrenten oder den Zeitraum des Erwerbs von Anwartschaften im Arbeitsverhältnis abzustellen ist.

BAG, Urteil v. 11.12.2007
– 3 AZR 249/06 –

Arbeitsvertragsrecht

Bonuszahlung bei unterbliebener Zielvereinbarung

Hat der Arbeitnehmer auf Grund einer Rahmenvereinbarung im Arbeitsvertrag Anspruch auf einen Bonus in bestimmter Höhe, wenn er die von den Arbeitsvertragsparteien für jedes Kalenderjahr gemeinsam festzulegenden Ziele erreicht, steht ihm wegen entgangener Bonuszahlung Schadensersatz zu, wenn aus dem Arbeitgeber zu vertretenden Gründen für ein Kalenderjahr keine Zielvereinbarung getroffen wurde.

Der für den Fall der Zielerreichung zugesagte Bonus bildet die Grundlage für die Schadensermittlung.

Trifft auch den Arbeitnehmer ein Verschulden am Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung, ist dieses Mitverschulden angemessen zu berücksichtigen.

BAG, Urteil v. 12.12.2007
– 10 AZR 97/07 –

Arbeitsverhältnis und „Ein-Euro-Job“

Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II begründen ein von Rechtssätzen des öffentlichen Rechts geprägtes Rechtsverhältnis zwischen dem Hilfebedürftigen und dem Maßnahmeträger. Eine Eingliederungsvereinbarung nach § 15 SGB II ist dafür nicht zwingend erforderlich.

Werden die gesetzlichen Zulässigkeitsvoraussetzungen für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (insbesondere Zusätzlichkeit der Arbeit und öffentliches Interesse) nicht eingehalten, entsteht allein daraus kein privatrechtliches Vertragsverhältnis. Das gilt auch für den Fall einer bewussten Missachtung des Gesetzes.

Die Annahme eines Arbeitsverhältnisses setzt voraus, dass die beiderseitigen Erklärungen trotz der Heranziehung des Hilfebedürftigen auch den Abschluss eines privatrechtlichen Vertrags i.S.d. § 611 BGB gerichtet sind. Das hat derjenige, der sich auf ein Arbeitsverhältnis beruft, darzulegen und im Streitfalle zu beweisen. Der Vortrag des Hilfebedürftigen, er werde nicht mit zusätzlichen, sondern mit „regulären“ Arbeiten beschäftigt, reicht hierfür nicht aus.

BAG, Urteil v. 20.2.2008
– 5 AZR 290/07 –

Teilzeit- und Befristungsrecht

Projektbefristung

Bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen unterliegt grundsätzlich nur die zuletzt vereinbarte Befristung der gerichtlichen Kontrolle. Etwas anderes gilt nur, wenn die Parteien dem Arbeitnehmer bei Abschluss des letzten Vertrags das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der im vorangegangenen Vertrag vereinbarten Befristung gerichtlich überprüfen zu lassen oder wenn es sich bei dem letzten Vertrag um einen unselbstständigen Annex zum vorherigen Vertrag handelt, mit dem das bisherige befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich seines Endzeitpunkts modifiziert werden sollte.

Ein Annexvertrag zu einem vorangehenden befristeten Arbeitsvertrag liegt vor, wenn in dem Anschlussvertrag lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des im früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunkts vorgenommen wird, diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit an erst später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsabschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht.

Bei einem befristeten Arbeitsvertrag mit einer Vertragsdauer von zumindest einem Jahr stellt das Hinausschieben des Vertragsendes um mehr als ein Drittel oder sogar um über die Hälfte des Ausgangsvertrags keine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des Endzeitpunkts des vorangegangenen Vertrags dar.

Die Beschäftigung eines Arbeitnehmers in einem Projekt stellt einen Fall des Sachgrunds des nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs (§ 14 Abs. 1Satz 2 Nr. 1 TzBfG) dar, der die Befristung seines Arbeitsvertrags rechtfertigen kann.

Der Arbeitgeber kann sich zur sachlichen Rechtfertigung einer Befristung auf eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt nur dann berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den sog. Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist.

Für das Vorliegen eines Projektes spricht es regelmäßig, wenn dem Arbeitgeber für die Durch-

führung der im Projekt verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel oder sonstige Sachleistungen zur Verfügung gestellt werden.
(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil v. 7.11.2007
– 7 AZR 484/06 –

Kündigungsrecht

Außerordentliche Änderungskündigung mit notwendiger Auslauffrist
§ 55 Abs. 3 BAT-KF aF eröffnet im Fall einer Einschränkung oder Auflösung der Dienststelle oder einer Einrichtung nicht die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung, sondern lässt unter bestimmten Voraussetzungen eine außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist zu. Eine außerordentliche Änderungskündigung mit notwendiger Auslauffrist nach § 55 Abs. 3 BAT-KF aF ist auch dann unwirksam, wenn das Änderungsangebot unverhältnismäßig und damit unzumutbar iSd. § 55 Abs. 3 Satz 2 BAT-KF aF ist (hier: Änderungsangebot an den bisher als Hausmeister einer Kirchengemeinde beschäftigten, tariflich unkündbaren Arbeitnehmer nach Schließung einer Gemeindeeinrichtung als Küster weiter zu arbeiten und Unterkunft in der Dienstwohnung zu nehmen).
BAG, Urteil v. 26.6.2008
– 2 AZR 147/07 –

Außerordentliche Kündigung wegen Verstoß gegen Wettbewerbsverbot/Kündigungserklärungsfrist und nachträglich bekannt gewordene weitere Tatsachen
Ein Verstoß gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB zu begründen.

Die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB beginnt, wenn der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen hat und ihm deshalb die Entscheidung über die Zumutbarkeit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses möglich ist.

Informationen über eine zulässige Vorbereitungshandlung können nicht diejenigen Tatsachen sein, nach deren Kenntnis der Arbeitgeber zuverlässig beurteilen kann, ob ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Gekündigten zumutbar ist oder nicht. Maßgeblich ist vielmehr derjenige Sachverhalt, der den Arbeitgeber zur Kündigung veranlasst hat und aus seiner Sicht den Kündigungsgrund bildet.
BAG, Urteil v. 26.6.2008
– 2 AZR 190/07 –

Mobbing

Schadensersatz bei Mobbing
Eine wirksame Ausschlussklausel, die nach ihrem Wortlaut „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ erfasst, umfasste nach der bis zum 31.12.2001 geltenden Rechtslage auch Ansprüche aus vorsätzlicher Verletzung des Persönlichkeitsrechts.

Mobbing ist kein Rechtsbegriff und keine Anspruchsgrundlage.

Die rechtliche Besonderheit der als Mobbing bezeichneten tatsächlichen Erscheinungen liegt darin, dass die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte und nicht einzelne, abgrenzbare Handlungen zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des Arbeitnehmers führen.

Einzelne Teilakte der als Mobbing anzusehenden Gesamthandlung können jeweils für sich betrachtet rechtlich „neutral“ sein.

Die Frage, ob ein Gesamtverhalten als eine einheitliche Verletzung des Persönlichkeitsrechts zu qualifizieren ist, und ob einzelne Handlungen in der Gesamtschau einen persönlichkeitsverletzenden Charakter haben, unterliegt der revisionsrechtlich nur eingeschränkt überprüfbaren tatrichterlichen Würdigung.

Neben der Haftung des Arbeitgebers für eigenes Tun kommt auch eine Haftung für das Verhalten von Erfüllungsgehilfen nach § 278 BGB in Betracht.

An der für das Mobbing typischen, verschiedene einzelne Handlungen zusammenfassenden Systematik kann es fehlen, wenn ein Arbeitnehmer von verschiedenen Vorgesetzten, die nicht zusammenwirken und die zeitlich aufeinanderfolgen, kritisiert oder schlecht beurteilt wird.

Verhaltensweisen von Arbeitgebern oder Vorgesetzten, die der vermeintlich „gemobbte“ Arbeitnehmer provoziert hat, sind nicht in die Prüfung eines Mobbingverhaltens einzubeziehen.

An der erforderlichen Systematik kann es auch fehlen, wenn zwischen den einzelnen Teilakten lange zeitliche Zwischenräume liegen.

Die Beweislast für die Pflichtverletzung und die Kausalität trägt nach allgemeinen Grundsätzen der Arbeitnehmer. Davon ist auch in Mobbing-Fällen nicht abzuweichen.
(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil v. 16.5.2007
– 8 AZR 709/06 –

Widerruf von Zuwendungen nur mit Beteiligung des Betriebsrats?

*Dr. Magnus Bergmann, Greven**

Ja, soweit damit eine Änderung der Vergütungsstruktur verbunden ist.

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist in der Beratungspraxis ein Dauerbrenner[1]. Zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat werden in Form einer Betriebsvereinbarung oftmals auf freiwilliger Basis Zuwendungen für die Belegschaft vereinbart. Wenn und soweit ein Tarif dazu keine verbindlichen Vorgaben enthält[2] ist dies rechtlich ohne weiteres möglich. Im Wesentlichen gibt es drei Gründe, warum sich die Geschäftsleitung zur Gewährung freiwilliger Zuwendungen durchringt:

Erstens mag mit den Zuwendungen die Leistungsbereitschaft in der Belegschaft geweckt werden, getreu dem Motto „Leistung soll sich lohnen". Wer gut arbeitet und dies auch messbar erfasst werden kann, soll auch profitieren.

Zweitens könnte die Geschäftsleitung im Zuge eines „Kopplungsgeschäftes" bereit sein, Zuwendungen zu gewähren, weil sie im Gegenzug vom Betriebsrat ein Okay bei einer anderen Baustelle erhält (z.B. bei Überstunden etc.).

Drittens können einfach die Zahlen und das wirtschaftliche Umfeld im Betrieb gut sein, so dass sich die Geschäftsleitung in der Lage sieht, die Belegschaft davon profitieren zu lassen. Selbstverständlich sind hierbei Überschneidungen zu dem ersten Grund denkbar. Nur ein Beispiel dafür sind die jährlichen Sonderausschüttungen bei PORSCHE.

Wenn nun in Form einer Betriebsvereinbarung derartige Zuwendungen vereinbart werden, stellt sich die Frage, was mit der Betriebsvereinbarung geschieht, wenn sie ordentlich gekündigt wird. Auf den einschlägigen Betriebsratsschulungen wird im Einklang mit dem Betriebsverfassungsgesetz gelehrt, dass freiwillige Betriebsvereinbarungen keine Nachwirkung entfalten. Die Nachwirkung tritt nur ein bei erzwingbaren Betriebsvereinbarungen, also in solchen Angelegenheiten, bei denen der Gesetzgeber die Zuständigkeit der Einigungsstelle vorgesehen hat. So weit, so gut.

Spannend wird es, wenn im Zuge der Aufkündigung freiwilliger Zuwendungen die Vergütungsstruktur geändert wird, ganz so wie in dem Fall, über den das Bundesarbeitsgericht jüngst[3] entschieden hat. Was war passiert? Das ist schnell erklärt: Auf das Arbeitsverhältnis von Günter Glück (= fiktiver Name) fand eine Betriebsvereinbarung Anwendung, in der zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat folgende Zuwendungen vereinbart worden waren:

1. Weihnachtszuwendung (einmal jährlich, fällig bei Zugehörigkeit im Kalenderjahr ab 1. Oktober bis mindestens 1. Dezember),
2. Krankenbezüge,
3. Zuwendung bei Heirat,
4. Geburtszuwendung, Ableben,
5. Jubiläumszuwendung,
6. Urlaubszuwendung,
7. Zeitzuschläge.

Diese Betriebsvereinbarung wurde von der Geschäftsleitung zum 31. Dezember des Jahres unter Einhaltung der Kündigungsfrist ordentlich gekündigt, weil ihr die Weihnachtszuwendung ein Dorn im Auge war. Nach Ablauf der Kündigungsfrist gewährte die Geschäftsleitung dann auch nur noch die übrigen Leistungen hinsichtlich der Ziffern 2 bis 7.

Günter Glück vertrat den Standpunkt, dass er auch nach Auslauf der Kündigungsfrist Anspruch auf die Weihnachtszuwendung habe. Die Betriebsvereinbarung sei zwar gekündigt. Sie entfalte aber Nachwirkung. Die Geschäftsleitung vertrat einen anderen Standpunkt. Sie meinte, die Weihnachtszuwendung sei eine freiwillige Leistung, die von ihr jederzeit eingestellt werden könne.

In den ersten beiden Instanzen hatte die Geschäftsleitung noch Glück und konnte sowohl das Arbeitsgericht Oberhausen als auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf von ihrem Standpunkt überzeugen.

Den Argumenten der Geschäftsleitung folgte das Bundesarbeitsgericht allerdings nicht. Es stellte in seiner Urteilsbegründung heraus, dass mit der Streichung der streitgegenständlichen Weihnachtszulage die betriebliche Vergütungsstruktur im Sinne der Nr. 10 des § 87 Abs. 1 BetrVG betroffen ist. Mit der Streichung der Weihnachtszuwendung war **nicht lediglich eine gleichmäßige Absenkung** des Vergütungs**niveaus** verbunden, bei der die Vergütungs**struktur** unberührt geblieben wäre. Durch die Streichung der Weihnachtszuwendung änderte sich die Gesamtvergütung: In die Gesamtvergütung wird nach dem Wegfall der Weihnachtszuwendung keine Einmalzahlung zu einem bestimmten Datum mehr

* Dr. jur. Magnus Bergmann ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Greven und Münster.
www.doebel-bergmann.com
Mail: info@anwalt-bergmann.com

[1] Vgl. nur zur Verteilungsgerechtigkeit bei Sonderzahlungen, Bergmann, ZBVR *online* 1/08 S. 17 ff.

[2] Vgl. den Einleitungssatz bei § 87 BetrVG „soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht".

[3] BAG, Urteil v. 26.8.2008 – 1 AZR 354/07 -, siehe in dieser Ausgabe der ZBVR *online*, S. 14.

einfließen, die sich zu den monatlichen Beträgen „gesellt". Vielmehr wird die Vergütung nach dem Wegfall der Weihnachtszuwendung auf monatlich gleichbleibende Beträge verteilt; eine Einmalzahlung gibt es nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr. Darin ist eine Änderung der Entlohnungsgrundsätze zu sehen, die das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG auslöst und daher nur wirksam ist, wenn der Betriebsrat an der Änderung beteiligt wird. Da im vorliegenden Fall der Betriebsrat nicht beteiligt wurde, konnte Günter Glück sich auf den Inhalt als nachwirkende Betriebsvereinbarung berufen.

Bewertung

Das Urteil des 1. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 26. August 2008 stärkt die Position von Betriebsräten. Bei der Frage der Nachwirkung von freiwilligen Betriebsvereinbarungen haben sie ein Beteiligungsrecht, wenn es im Zuge der Kündigung von Entlohnungsbestandteilen zur Änderung der Entlohnungsgrundsätze kommt. Diese Feststellung ist nicht so selbstverständlich, wie man es nach bloßer Lektüre der o.g. Zeilen bzw. der Entscheidungsgründe vermuten könnte, hatte doch der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts in einer älteren Entscheidung vom 11. Mai 1999 noch gegenteilig entschieden. Damals ging es um die Rechtsfolge bei Aufkündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung. Wörtlich führte der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts damals aus[4]: „ ... ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über freiwillige soziale Leistungen deren unmittelbare und zwingende Wirkung (§ 77 Abs. 4 BetrVG) beseitigt. **Mit Ablauf der Kündigungsfrist entfällt die Anspruchsgrundlage für Leistungen wie Urlaubsgeld und Weihnachtsgratifikation.** (Hervorh. d. Verf.)."

[4] Vgl. Rn. 27 der dortigen Entscheidungsgründe.

Bei näherem Hinsehen offenbart sich jedoch, dass das hier dargestellte Urteil vom 26. August 2008 weniger mit einem neuen Standpunkt des Bundesarbeitsgerichts insgesamt zu tun hat. Vielmehr dürfte es sich um einen unterschiedlichen Standpunkt zwischen dem 1. Senat und dem 3. Senat handeln. Denn das Urteil vom 26. August 2008 liegt voll auf der Linie der Entscheidung – wiederum – des 1. Senats vom 28. Februar 2006[5].

Ist nach Streichung der Weihnachtszuwendung die Vergütung auf monatlich gleich bleibende Beträge verteilt, stellt dies eine Änderung der Entlohnungsgrundsätze dar.

Fernab der Frage, ob nun der 1. oder 3. Senat Recht hat, dürften die besseren Gründe für ein Mitbestimmungsrecht sprechen – also für den 1. Senat).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts[6], der auch einzelne Landesarbeitsgerichte gefolgt sind[7], besteht auch bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, ob die Zahlung, zu der sich der Arbeitgeber entschlossen hat, überhaupt eingeführt wird. Wenn aber der Betriebsrat bei der Einführung zu beteiligen ist: Warum sollte dann ohne ihn bei der Einstellung verfahren werden können? Wenn er also bei Einführung zu beteiligen ist, müsste er konsequenterweise auch bei der Abschaffung beteiligt werden (Stichwort: Ganz oder gar nicht).

Ist die freiwillige Leistung einmal eingeführt, wird gegenüber den Belegschaftsmitgliedern ein Vertrauenstatbestand geschaffen. Diese rechnen mit der fortwährenden Leistungsgewährung. Die freiwillige Leistung einzig vom Good-Will des Arbeitgebers abhängig zu machen, erscheint unbillig und würde den schutzwürdigen Belangen der Belegschaft nicht gerecht.

Die Beteiligung des Betriebsrats bedeutet nicht, dass der Arbeitgeber zu bestimmten Leistungen, die er freiwillig erbringt, mit Hilfe der Einigungsstelle verpflichtet werden kann. Der Arbeitgeber hatte sich zur Leistungsgewährung ursprünglich freiwillig entschieden. Dabei ist er keineswegs schutzlos. Wenn er gegenüber der Einigungsstelle gewichtige Gründe für die Abschaffung bzw. Änderung der freiwilligen Leistung darlegen kann, dürfte er gute Chancen haben, notfalls mit Hilfe der Einigungsstelle eine Änderung herbeizuführen, d.h. die freiwillige Leistung einstellen zu können.

[5] AP Nr. 127 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung.

[6] Vgl. die Urteile v. 30.3.1982, DB 1982, 1519; v. 17.12.1985, DB 1986, 914.

[7] Vgl. z.B. bloß LAG Frankfurt v. 3.10.1989, DB 1990, 126; LAG Hamm v. 16.9.1997 – 13 TaBV 33/97.

Zusammenfassung

Der Betriebsrat hat bei der Änderung von Entlohnungsgrundsätzen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht.

Unter „Entlohnungsgrundsätze" versteht man ein System, welches der gesamten Entlohnung zu Grunde liegt – sei es für den Betrieb, für bestimmte Betriebsabteilungen oder Gruppen von Arbeitnehmern. Unter „Entlohnungsgrundsätze" fallen z.B. folgende Fragen: Soll es Zielvereinbarungen geben? Welche Lohnart soll es geben (Zeitlohn, Leistungslohn, Akkordlohn, Prämienlohn)? Möchte der Arbeitgeber Provisionen gewähren (wichtig dabei etwa: Frage nach Bemessungsgrundlagen, Gewichtungsfaktoren, Progressionsstufen)? Welche Grundsätze sollen bei der Verteilung freiwilliger oder zusätzlicher

Leistungen und deren Widerruf gelten?

Das Mitbestimmungsrecht besteht unabhängig davon, ob die bisherigen Grundsätze auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag oder vom Arbeitgeber einseitig praktizierten Entlohnungsgrundsätzen beruhen.

Auch nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband und dem Wegfall der Tarifbindung kann der Arbeitgeber in Abkehr vom bisherigen tariflichen Vergütungssystem andere Entlohnungsgrundsätze nur unter Einbeziehung des Betriebsrats erstmals einführen.

Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, ist praktisch jede Zahlung durch die Brille des Betriebsrats betrachtet freiwillig. Will der Arbeitgeber dabei z.B. bestimmte Zulagen einstellen, um die Vergütung abzusenken, geschieht dies nur dann wirksam, wenn der Betriebsrat beteiligt wird. Mitbestimmungsfrei ist eine Absenkung nur dann, wenn damit nicht zugleich eine Änderung der Vergütungsstruktur bewirkt wird. Aber Achtung: Eine Änderung der Vergütungsstruktur liegt schon dann vor, wenn z.B. Einmalzahlungen ersatzlos entfallen.

Aktuelles

Vorankündigung 7. Forum Personalvertretungsrecht

27./28. April 2009
dbb forum berlin
Friedrichstraße 169-170
10117 Berlin

Zum siebten Mal bietet die gemeinsam von dbb und dbb akademie getragene Veranstaltung „Forum Personalvertretungsrecht“ eine Plattform für den Erfahrungsaustausch zwischen Vertretern aus Personalräten und Dienststellen, Gerichten und Wissenschaft, Gewerkschaften und Politik. Personalvertretungsrechtliche Fragestellungen in Zeiten einer sich wandelnden Verwaltung werden die Vorträge und Diskussionen des diesjährigen Forums prägen.

Nähere Informationen in Kürze unter www.dbb.de

Ansprechpartner:
Helmuth Wolf
dbb akademie
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin
Telefon: 030.40 81 65 – 30
Telefax: 030.40 81 65 – 10
E-Mail: wolf@dbbakademie.de
www.dbbakademie.de

Neue Regeln für flexible Arbeitszeitkonten

Abgrenzung von Langzeitkonten gegenüber anderen Regelungen

Mit einer neuen Definition werden Langzeitkonten (Wertguthaben) klarer als bisher von anderen Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeit (zum Beispiel) Gleitzeit) abgegrenzt. Danach sind nur solche Arbeitszeitkonten Wertguthaben, die nicht den Ausgleich von täglichen Arbeitszeitschwankungen zum Ziel haben, sondern zum Ansparen von Geld vorrangig für längere Freistellungsphasen (zum Beispiel Pflegezeit, „Sabbatical“) gedacht sind.

Langzeitkonten zukünftig auf Entgeltbasis

Ab dem 1. Januar 2009 müssen Wertguthaben auf Entgeltbasis geführt werden. Allerdings ist ein umfassender Bestandsschutz für bereits „in Zeit geführte“ Wertguthaben vorgesehen. So können nicht nur die bislang „in Zeit geführten“ Konten fortgeführt werden. Auch neue individualrechtliche Vereinbarungen über Wertguthaben können auf Zeitbasis abgeschlossen werden, wenn eine bereits bestehende Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag die „Führung in Zeit“ vorsehen. Unternehmen sind damit nicht gezwungen, ihre bestehenden Systeme umzustellen.

Sicherheit

Das bisher unberücksichtigte Börsenrisiko wird zugunsten der Sicherheit und Werterhaltung des angelegten Wertguthabens für jede Neuanlage ab dem 1. Januar 2009 eingeschränkt, indem der Anteil von Aktien- und Aktienfonds auf 20 Prozent beschränkt wird. Von der Beschränkung der Aktienanlage können die Tarifvertragsparteien durch Vereinbarung abweichen. Bei langfristigem Anlagehorizont (Verwendung vor Bezug von Altersrente) ist auch ohne tarifvertragliche Regelung eine höhere Aktienquote möglich. Aufgrund der langfristigen Anlage wirkt sich das Börsenrisiko in diesen Fällen nicht so stark aus wie bei einer kurzfristigen Anlage. Darüber hinaus wird eine Werterhaltgarantie für alle Konten ab dem 1. Januar 2009 eingeführt.

Insolvenzschutz

Wertguthaben müssen ab dem 1. Januar 2009 besser vor Insolvenz

geschützt werden. Zum einen wird erstmalig ein Qualitätsstandard für den Insolvenzschutz vorgeschrieben. So werden die Arbeitgeber verpflichtet, das Wertguthaben durch eine doppelhändige Treuhand (sog. CTA Modell) oder ein gleichwertiges Sicherungsmodell für den Fall der Insolvenz zu schützen. Bestimmte nicht geeignete Sicherungsmodelle wie Patronatserklärungen sind ausdrücklich ausgeschlossen. Zum anderen wird ab dem 1. Januar 2009 die Einhaltung dieser Vorgaben von der Deutschen Rentenversicherung bei der Betriebsprüfung der Arbeitgeber kontrolliert. Stellen die Betriebsprüfer einen mangelnden Insolvenzschutz fest und hilft der Arbeitgeber diesem innerhalb von zwei Monaten nicht ab, ist die Vereinbarung von Anfang an unwirksam und muss rückabgewickelt werden. Dann sind Steuern und Abgaben sofort fällig. Zudem kann der Arbeitnehmer zukünftig die Vereinbarung für ein Wertguthaben kündigen, wenn der Arbeitgeber ihm nicht einen geeigneten Insolvenzschutz nachweist.

Portabilität (ab 1. Juli 2009)

Wer ab dem 1. Juli 2009 zu einem Arbeitgeber wechselt, der keine Möglichkeit zur Übertragung von Wertguthaben bietet, und ein Guthaben von mehr als dem sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße (2008: 14.910 West und 12.600 Ost) hat, kann dieses Guthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen. Bei den gesetzlichen oder mit dem aktuellen Arbeitgeber vereinbarten Freistellungszeiten kann er das Guthaben zur Finanzierung der Freizeit entsparen. Damit wird dem Arbeitnehmer eine echte Lebensarbeitszeitplanung ermöglicht, und zwar unabhängig von seinem Arbeitgeber.

Quelle: Auszug Pressemitteilung Bundesministerium für Arbeit und Soziales v. 17.12.2008

Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Mehr Möglichkeiten, Rechtssicherheit und Transparenz beim individuellen betrieblichen Gesundheitsschutz

Zur Verkündung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (in Kraft getreten am 24. Dezember 2008) erklärt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

Am 24. Dezember 2008 ist die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) in Kraft getreten. Die neue Verordnung schafft die rechtliche Basis für eine zukunftsfähige Gesundheitsvorsorge in den Betrieben. Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der individuellen Aufklärung und Beratung der Beschäftigten über die Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und Gesundheit; sie stellt eine wichtige Ergänzung der technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen dar. Arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein Schlüssel zur Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen und zum Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Mit dem Wandel der Arbeitswelt und der demografischen Entwicklung gewinnt die individuelle Gesundheitsvorsorge an Bedeutung.

Die ArbMedVV regelt Pflichten von Arbeitgebern und Ärzten, schafft Transparenz über die Anlässe für Pflicht- und Angebotsuntersuchungen, sichert Datenschutzrechte und stärkt das Recht der Beschäftigten auf Wunschuntersuchungen. Mit ihr sollen Verbesserungen in derzeit noch nicht ausreichend beachteten Bereichen, z.B. Muskel-Skelett-Erkrankungen, angestoßen werden.

Der neue Ausschuss für Arbeitsmedizin übernimmt eine zentrale Rolle, er wird das BMAS zu arbeitsmedizinischen Fragen beraten. Die bislang im staatlichen Recht und in den Unfallverhütungsvorschriften enthaltenen Doppelregelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge wurden in der ArbMedVV zusammengefasst, so dass die Rechtsreform auch zur Rechtsvereinfachung beiträgt.

Die ArbMedVV ist Bestandteil der Verordnung zur Rechtsvereinfachung und Stärkung der arbeitsmedizinischen Vorsorge, die zugleich Änderungen in bestehenden Verordnungen enthält.

Quelle: Pressemitteilung Bundesministerium für Arbeit und Soziales v. 23.12.2008

Fortentwicklung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte

Zur Einigung des EU-Beschäftigungsministerrats auf eine fortentwickelte Europäische Betriebsräte-Richtlinie erklärt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

Die EU-Beschäftigungsministerinnen und -minister stärken und verbessern mit der Einigung auf die Richtlinie die Rechte der Europäischen Betriebsräte. Das ist ein wichtiger und höchst fälliger Durchbruch. Es ist damit gelungen, die Anliegen und Ansätze der Sozialpartner, der Mitgliedstaaten und des Europäischen Parlaments miteinander zu verbinden und in einem konsensfähigen Richtlinienvorschlag zusammenzuführen. Einen wesentlichen Beitrag haben dazu die Sozialpartner geleistet, die sich auf die Kernpunkte zur Verbesserung der Arbeit der Europäischen Betriebsräte haben einigen können.

Ein solcher Kernpunkt ist, dass Europäische Betriebsräte in Zukunft frühzeitig an geplanten Entscheidungen der Unternehmensleitung beteiligt werden und ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden muss. Abläufe, wie sie sich zum Beispiel im Zusammenhang mit den Unternehmen „Nokia“ und „Airbus“ dargestellt

haben, sind damit so nicht mehr möglich. Damit die Betriebsräte ihre Aufgaben und Rechte vollauf wahrnehmen können, haben sie künftig einen Anspruch auf Schulungen und die notwendigen Mittel. Dabei können sie sich von Gewerkschaften unterstützen lassen.

Die fortentwickelte und neugefasste Richtlinie bringt die für die Arbeit der Europäischen Betriebsräte unerlässliche Rechtssicherheit und lässt den Sozialpartnern zugleich den nötigen Freiraum, um Vereinbarungen abschließen zu können, die den besonderen Erfordernissen der jeweiligen Unternehmen oder Unternehmensgruppen gerecht werden.

Die Mitgliedstaaten haben zwei Jahre Zeit, die Richtlinie umzusetzen.

Quelle: Pressemitteilung Bundesministerium für Arbeit und Soziales v. 17.12.2008

Förderung der Konflikt- und Kommunikationskompetenz von ArbeitnehmervertreterInnen – Online-Umfrage

An der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg wird derzeit in Kooperation mit Hochschulen in Belgien, Spanien und den Niederlanden eine Studie durchgeführt, die sich mit der Situation von ArbeitnehmervertreterInnen befasst.

Das Ziel der Studie ist es, spezifische Interventionen zur Förderung von Konflikt- und Kommunikationskompetenzen von ArbeitnehmervertreterInnen zu entwickeln. In der ersten Phase werden nun derzeit hierfür relevante Einflussfaktoren und Merkmale der Aufgaben dieser Personengruppe über einen Online-Fragebogen erfasst und anonymisiert ausgewertet. Im Anschluss an die Bearbeitung des Fragebogens kann jede/r TeilnehmerIn eine interessante Darstellung seiner/ihrer Einschätzungen im Vergleich zu denen der bisherigen Teilnehmer abrufen.

Für eine erfolgversprechende Untersuchung der aktuellen Herausforderungen für ArbeitnehmervertreterInnen ist die Ausfüllung des Fragebogens durch möglichst viele ArbeitnehmervertreterInnen erforderlich. Den Online-Fragebogen sowie weitere Informationen finden Sie unter www.dialogueatwork.de

Kontakt/Rückfragen:
Dipl.-Psychologin Anna Katharina Schütte
Abteilung für Umweltpsychologie/ Sozialpsychologie
Otto-von-Guericke Universität Magdeburg
Telefon: 03 91.671 19 60
Telefax: 03 91.671 19 63
E-Mail: Anna.Schuette@ovgu.de

Rezension

Bader/Creutzfeldt/Friedrich
Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz
5., neu bearbeitete Auflage 2008
900 Seiten, gebunden

EUR 74,00
ISBN: 978-3-472-07011-5
Wolters Kluwer, Köln

Download Kurzvorstellung

Impressum

Herausgeber: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin.
Schriftleitung: Ass. iur. Susanne Süllwold/Stefan Sommer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Dreizehnmorgenweg 36, 53175 Bonn, Telefon 02 28.307 78 90, Telefax 02 28.307 78 89, E-Mail: ZBVR-Schriftleitung@dbb.de
Erscheinungsweise: elfmal jährlich.
Bezugspreis: Jahresabonnement 11,90 €; Einzelausgabe 3,70 €; für Betriebsratsmitglieder der Mitgliedsgewerkschaften des dbb ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Urheberrechte: Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, Herstellung fotografischer Vervielfältigungen, Mikrofilme u.ä. – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Verlags.
Zitierweise: ZBVR *online*, Ausgabe/Jahrgang, Seite
Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.726 19 17-0, Telefax 030.726 19 17-40, E-Mail: kontakt@dbbverlag.de.