

Rechtsprechung

zum

Betriebsverfassungsrecht

Stand: Januar 2006
10. Ausgabe
dbb beamtenbund und tarifunion

Vorwort

Die von der Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion herausgegebene vorliegende Broschüre soll auch mit ihrer 10. Ausgabe die Betriebsratsmitglieder der dbb Mitgliedsgewerkschaften bei der Erledigung der ihnen übertragenen vielfältigen Aufgaben wirksam unterstützen, indem sie in bewährter Form einen Überblick über die wichtigsten, vornehmlich im letzten Jahr ergangenen Entscheidungen zum Betriebsverfassungsrecht und vereinzelt auch sonstigen Arbeitsrecht gibt. Die Entscheidungen sind dabei auszugsweise und überwiegend wörtlich wiedergegeben.

Inhaltsübersicht

A. Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht	Seite
1. Betriebsratsfähigkeit eines Betriebsteils / Nichtigkeit einer Betriebsratswahl (BAG v. 21.7.2004 – 7 ABR 57/03)	6
2. Wahlrecht und Wählbarkeit bei Arbeitnehmerüberlassung im Konzern (BAG v. 20.4.2005 – 7 ABR 20/04)	6
3. Prüfung von Wahlvorschlägen durch den Wahlvorstand (BAG v. 25.5.2005 – 7 ABR 39/04)	6
4. Kein Verfassungsverstoß beim so genannten Listensprung (BAG v. 16.3.2005 – 7 ABR 40/04)	7
5. Bestellung des Wahlvorstands auf Antrag einer Gewerkschaft (BAG v. 10.11.2004 – 7 ABR 19/04)	7
6. Frist für die Anfechtung einer Freistellungsentscheidung des Betriebsrats (BAG v. 20.4.2005 – 7 ABR 44/04)	8
7. Unterlassungsanspruch des Betriebsrats (LAG Nürnberg v. 26.7.2005 – 6 TaBV 45/04)	8
8. Interessenkollision/Verhinderung (LAG Düsseldorf v. 16.12.2004 – 11 TaBV 79/04)	8
9. Erweiterung eines Betriebsratsausschusses (BAG v. 16.3.2005 – 7 ABR 43/04)	8
10. Auskunftsanspruch eines Betriebsratsmitglieds über Gehaltsentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung (BAG v. 19.1.2005 – 7 AZR 208/04)	9
11. Betriebsratsmitglied / Entgeltsicherung / Betriebsübliche berufliche Entwicklung (BAG v. 17.8.2005 – 7 AZR 528/04)	9
12. Freizeitausgleich für die Teilnahme an einer Betriebsratsschulung (BAG v. 16.2.2005 – 7 AZR 330/04)	9
13. Erforderlichkeit einer Schulung (LAG Hamm v. 10.6.2005 – 10 TaBV 1/05)	10
14. Erhöhung der Anzahl freizustellender Betriebsratsmitglieder (BAG v. 20.4.2005 – 7 ABR 47/04)	10
15. Freistellung von Betriebsratskosten / Erforderlichkeit von Schulungen (LAG Hamm v. 11.3.2005 – 10 TaBV 123/04)	10
16. Teilnahme an Betriebsratssitzungen während Elternzeit (BAG v. 25.5.2005 – 7 ABR 45/04)	10
17. Rechtsanwaltskosten des Betriebsrats / Insolvenz (BAG v. 17.8.2005 – 7 ABR 56/04)	11
18. Telefonamtsanschluss für Betriebsratsmitglieder (BAG v. 19.1.2005 – 7 ABR 24/04)	11
19. Überlassung von Büropersonal für den Betriebsrat (BAG v. 20.4.2005 – 7 ABR 14/04)	11
20. Nutzung des Intranets durch den Betriebsrat (BAG v. 1.12.2004 – 7 ABR 18/04)	11
21. Abberufung von Gesamtbetriebsratsmitgliedern (BAG v. 16.3.2005 – 7 ABR 33/04)	12
22. Betriebsrat / Entsendung / Verkleinerter Gesamtbetriebsrat (BAG v. 25.5.2005 – 7 ABR 10/04)	12
23. Erweiterung des Gesamtbetriebsausschusses um weitere Mitglieder (BAG v. 16.3.2005 – 7 ABR 37/04)	12
24. Weihnachtsgeld / Gleichbehandlung Arbeiter – Angestellte (BAG v. 12.10.2005 – 10 AZR 640/04)	13
25. Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei Betriebsvereinbarungen (BAG v. 22.3.2005 – 1 AZR 49/04)	13
26. Unterlassungs- und Informationsanspruch des Betriebsrats bei Betriebsübergang (LAG Nürnberg v. 31.8.2005 – 6 TaBV 41/05)	13
27. Unwirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs wegen eines Verfahrensfehlers (LAG Köln v. 26.7.2005 – 9 TaBV 5/05)	14

28. Einsetzung einer Einigungsstelle (LAG Köln v. 6.9.2005 – 4 TaBV 41/05)	14
29. Anspruch auf Durchführung von Betriebsvereinbarungen / Geltendmachung von Betriebsrentenansprüchen (BAG v. 18. 1. 2005 – 3 ABR 21/04)	14
30. Ablösende Betriebsvereinbarung / Gesamtzusage (BAG v. 28.6.2005 – 1 AZR 213/04)	14
31. Ablösende Betriebsvereinbarung (BAG v. 19.4.2005 – 3 AZR 468/04)	15
32. Betriebsvereinbarung über abweichende Festlegung der Feiertagsruhezeit / Nachwirkung (BAG v. 29.9.2004 – 1 AZR 445/03)	15
33. Weiterbeschäftigungsanspruch / Einstweilige Verfügung (LAG Köln v. 31.3.2005 – 5 Ta 52/05)	15
34. Überbetriebliche Ausbildung / Weiterbeschäftigung nach § 78a BetrVG (BAG v. 17.8.2005 – 7 AZR 553/04)	15
35. Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu Personalgesprächen (BAG v. 16.11.2004 – 1 ABR 53/03)	16
36. Bestimmtheit eines Unterlassungsantrags / Mitbestimmung des Betriebsrats bei Zuweisung von Tätigkeiten (BAG v. 29.9.2004 – 1 ABR 29/03)	16
37. Mitbestimmung bei Ausgleich für Nacharbeit (BAG v. 26.4.2005 – 1 ABR 1/04)	16
38. Mitbestimmungsrecht bei Lohngestaltung / Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats (BAG v. 26.4.2005 – 1 AZR 76/04)	17
39. Mitbestimmung bei Zuweisung eines eigenen Büros (BAG v. 31.5.2005 – 1 ABR 22/04)	17
40. Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zu einer Einstellung (BAG v. 14.12.2004 – 1 ABR 54/03)	17
41. Punktesystem für Sozialauswahl / Mitbestimmungspflichtige Auswahlrichtlinie (BAG v. 26.7.2005 – 1 ABR 29/04)	18
42. Mitbestimmung bei Änderung der vertraglichen Arbeitszeit (BAG v. 25.1.2005 – 1 ABR 59/03)	18
43. Unterrichtung des Betriebsrats über Vorstellungsgespräche (BAG v. 28.6.2005 – 1 ABR 26/04)	18
44. Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung / Globalantrag des Betriebsrats (BAG v. 22.6.2005 – 10 ABR 34/04)	18
45. Mitbestimmung bei der Übernahme von Leiharbeitnehmern (BAG v. 25.1.2005 – 1 ABR 61/03)	19
46. Organisationsentscheidung / Betriebsratsanhörung (LAG Köln v. 2.2.2005 – 3 Sa 1045/04)	19
47. Betriebsratsanhörung bei verabredeter Kündigung (BAG v. 28.6.2005 – 1 ABR 25/04)	19
48. Betriebsratsanhörung vor Kündigung (BAG v. 23.6.2005 – 2 AZR 193/04)	20
49. Anhörung des Betriebsrats zur ordentlichen Kündigung eines Arbeitnehmers während der Probezeit (BAG v. 16.9.2004 – 2 AZR 511/03)	20
50. Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung eines „Trainees“ in allen Filialen (BAG v. 12.5.2005 – 2 AZR 149/04)	20
51. Zulässigkeit der Übertragung eines Zustimmungsrechts des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung eines Wahlbewerbers nach § 103 BetrVG auf einen Betriebsausschuss (BAG v. 17.3.2005 – 2 AZR 275/04)	21
52. Freistellung während Verfahren um Zustimmungsersetzung zur Kündigung (LAG Köln v. 2.8.2005 – 1 Sa 952/05)	21
53. Betriebseinschränkung / Ermittlung des Schwellenwertes (LAG Nürnberg v. 17.1.2005 – 9 TaBV 9/04)	21
54. Auslegung eines Sozialplanes (BAG v. 22.3.2005 – 1 AZR 3/04)	22

B. Rechtsprechung zu sonstigen Rechtsgebieten

1. Vereinbarung abweichender Kündigungsfrist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber (BAG v. 2.6.2005 – 2 AZR 296/04)	23
2. Außerordentliche Kündigung eines Wahlbewerbers zur Betriebsratswahl: Übertragung der Entscheidung über die Zustimmung auf einen Betriebsausschuss (BAG v. 17.3.2005 – 2 AZR 275/04)	23
3. Betriebsbedingte Kündigung / Gewichtung der Auswahlkriterien bei Sozialauswahl (BAG v. 2.6.2005 – 2 AZR 480/04)	24
4. Betriebsbedingte Kündigung / Unzulässige Austausch Kündigung (BAG v. 16.12.2004 – 2 AZR 66/04)	24
5. Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder in der Insolvenz (LAG Hamm v. 4.3.2005 – 10 Sa 1832/04)	24
6. Außerordentliche Kündigung – „Surfen“ im Internet (BAG v. 7.7.2005 – 2 AZR 581/04)	24
7. Bindung des Arbeitgebers an einen Zeugnistext (BAG v. 21.6.2005 – 9 AZR 352/04)	25
8. Streikteilnahme während Gleitzeit (BAG v. 26.7.2005 – 1 AZR 133/04)	25
9. Schwerbehindertenvertretung / Vereinfachtes Wahlverfahren (BAG v. 16.11.2005 – 7 ABR 9/05)	25
10. Benachteiligung bei fehlender Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (BAG v. 15.2.2005 – 9 AZR 635/03)	25
11. Kostentragungspflicht bei Aufsichtsratswahl / Prüfung von Wahlvorschlägen durch den Wahlvorstand (BAG v. 25.5.2005 – 7 ABR 42/04)	26
12. Annahmeverzug / Böswilliges Unterlassen einer zumutbaren Arbeit (LAG Köln v. 21.6.2005 – 13 (5) Sa 179/05)	26
13. Widerruf einer Abmahnung (LAG Nürnberg v. 14.6.2005 – 6 Sa 582/04)	26
14. Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften / Unterschriftenaktion (BAG v. 25.1.2005 – 1 AZR 657/03)	27
15. Einsichtnahme in die Wahlakten der Betriebsratswahl (BAG v. 27.7.2005 – 7 ABR 54/04)	27

A. Betriebsverfassungsrecht

1. Betriebsratsfähigkeit eines Betriebsteils / Nichtigkeit einer Betriebsratswahl

(§ 4 Abs.1 Satz 1 Nr. 2, § 14 BetrVG)

Nach § 4 Abs.1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG gelten Betriebsteile als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllen. Dazu genügt eine relative Eigenständigkeit. Voraussetzung dafür ist, dass in dem Betriebsteil eine eigenständige Leitung institutionalisiert ist, die die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten ausübt.

Breibt ein Unternehmen mehrere Sinfonieorchester und mehrere Chöre, kann ein einzelnes Sinfonieorchester ein betriebsratsfähiger Betriebsteil sein, wenn es einen eigenständigen künstlerischen Aufgabenbereich hat und die wesentlichen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten auf Seiten des Arbeitgebers von dem nur für das Sinfonieorchester zuständigen Orchestervorstand und Orchesterdirektor wahrgenommen werden.

Wurde für den gesamten Betrieb einschließlich des Betriebsteils ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, steht dies der Wahl eines eigenen Betriebsrats für die künftige regelmäßige Amtszeit nicht entgegen. Findet eine derartige Wahl statt, ist sie nicht deshalb nichtig, weil danach ein Betriebsrat für alle in dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer gewählt wird (BAG v. 21.7.2004 – 7 ABR 57/03 = ZBVR 2005, 55).

2. Wahlrecht und Wählbarkeit bei Arbeitnehmerüberlassung im Konzern

(§ 7 Satz 1, § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, § 14 Abs. 1 AÜG)

Wahlberechtigt nach § 7 Satz 1 BetrVG und wählbar nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind nur betriebszugehörige Arbeitnehmer. Das sind Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Inhaber des Betriebes stehen und innerhalb der Betriebsorganisation des Arbeitgebers abhängige Arbeitsleistungen erbringen.

Hat ein konzernangehöriges Unternehmen als Personalführungsgesellschaft ausschließlich die Aufgabe, ihre Arbeitnehmer anderen Konzernunternehmen im In- und Ausland zur Arbeitsleistung ohne eigene Gewinnerzielungsabsicht zu überlassen, bleiben die Arbeitnehmer entsprechend § 14 Abs. 1 AÜG betriebsverfassungsrechtlich dem Betrieb dieses Vertragsarbeitgebers zugeordnet. Sie sind dort für den Betriebsrat wahlberechtigt und wählbar nach § 7, § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (BAG v. 20.4.2005 – 7 ABR 20/04 = NZA 2005, 1006 = ZBVR online 12/2005, Seite 1).

3. Prüfung von Wahlvorschlägen durch den Wahlvorstand

(§ 7 Abs.2 Satz 2, § 8 Abs. 1 Nr. 3 WO, § 14 Abs. 4 BetrVG)

Nach § 14 Abs. 4 BetrVG muss ein Wahlvorschlag der Arbeitnehmer von einer bestimmten Anzahl wahlberechtigter Arbeitnehmer unterzeichnet sein. Enthält ein Wahlvorschlag eine zu geringe Anzahl von Stützunterschriften ist er nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 WO ungültig. Befinden sich die Bewerberliste und die Stützunterschriften auf mehreren Blättern, muss eindeutig erkennbar sein, dass diese eine einheitliche Urkunde bilden. Dies kann sich nicht nur aus einer körperlich festen Verbindung der Blätter ergeben, sondern auch aus sonstigen, den Schriftstücken anhaftenden Merkmalen z. B. der Wiedergabe des Kennworts auf den einzelnen Blättern.

Der Wahlvorstand hat am letzten Tag der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen Vorkehrungen zu treffen, damit er eingehende Wahlvorschläge möglichst sofort prüfen und die Listenvertreter über etwaige Mängel informieren kann. Verletzt er diese ihm nach § 7 Abs. 2 Satz 2 WO obliegende Pflicht, kann dies zur Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl führen (BAG v. 25.5.2005 – 7 ABR 39/04 = AiB 2006, 51 = ZBVR online 12/2005, Seite 3).

4. Kein Verfassungsverstoß beim sogenannten Listensprung

(§ 15 Abs. 2 BetrVG, § 15 Abs. 5 Nr. 1 und 2 Satz 1 WO, § 24 Abs. 1, § 26 Nr. 1 PostPersRG, § 4 Abs. 1 Satz 1, § 6 Nr. 9 e WahlO Post)

Nach § 15 Abs. 2 BetrVG muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Diese Vorschrift findet in Postunternehmen nach § 24 Abs. 1, § 26 Nr. 1 PostPersRG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post auf die Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrats mit der Maßgabe Anwendung, dass die Beamten bei der Wahl des Betriebsrates grundsätzlich eine eigene Gruppe bilden und dass das Geschlecht in der Minderheit der jeweiligen Gruppe im Betriebsrat mindestens entsprechend seines zahlenmäßigen Verhältnisses in der Gruppe vertreten sein muss. Befindet sich unter den auf die Vorschlagslisten entfallenden Höchstzahlen nicht die erforderliche Anzahl des Geschlechts in der Minderheit, tritt nach § 15 Abs. 5 Nr. 1 WO anstelle der auf der Vorschlagsliste mit der niedrigsten Höchstzahl benannten Person, die nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehört, die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr benannte, nicht berücksichtigte Person des Geschlechts in der Minderheit ein. Befindet sich auf dieser Liste keine noch nicht berücksichtigte Person des Minderheitsgeschlechts mehr, geht dieser Betriebsratssitz nach § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO auf die Vorschlagsliste mit der folgenden, noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit über. Die Bestimmungen in § 15 Abs. 5 Nr. 1 und 2 WO sind auf die in Postunternehmen durchzuführende Gruppenwahl nach § 6 Nr. 9 e WahlO Post für jede Gruppe entsprechend anzuwenden.

Diese Regelungen bewirken keinen unverhältnismäßigen Eingriff in den aus Art. 3 Abs. 1 GG folgenden Grundsatz der Wahlrechtsgleichheit. Sie können zwar zu einem Eingriff sowohl in das aktive als auch in das passive Wahlrecht führen, weil die Wählerstimmen unter Umständen nicht den gleichen Erfolgswert haben und gegebenenfalls einem Bewerber des Geschlechts in der Minderheit der Vorrang gegenüber einem Bewerber des Geschlechts in der Mehrheit mit einer höheren Stimmenzahl eingeräumt werden muss. Dieser Eingriff in die Wahlrechtsgleichheit ist jedoch durch das Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG gerechtfertigt.

Durch die Regelungen in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post, § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO wird die durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Koalitionsfreiheit nicht verletzt. Der in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO angeordnete sogenannte Listensprung kann zwar die Wettbewerbschancen derjenigen Gewerkschaften bei der Betriebsratswahl beeinträchtigen, deren Vorschlagslisten keine ausreichende Anzahl von Kandidaten des Geschlechts in der Minderheit enthalten. Diese Beschränkung der Koalitionsfreiheit ist jedoch zur Durchsetzung der Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit durch das Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG gerechtfertigt (BAG v. 16.3.2005 – 7 ABR 40/04 = NZA 2005, 1252 = ZBVR online 10/2005, Seite 1).

5. Bestellung des Wahlvorstands auf Antrag einer Gewerkschaft

(§ 16 Abs. 2 BetrVG)

Besteht in einem Betrieb kein Betriebsrat und ist der Versuch, einen Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung zu wählen, gescheitert, dann ist eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft berechtigt, beim Arbeitsgericht die Bestellung eines Wahlvorstands zu beantragen. Eine Gewerkschaft ist dann im Betrieb vertreten, wenn ihr mindestens ein betriebsangehöriger Arbeitnehmer als Mitglied angehört und wenn dieses Mitglied nach der Satzung nicht offensichtlich zu Unrecht aufgenommen wurde. Es kommt nicht darauf an, ob die Gewerkschaft für den Betrieb oder das Unternehmen die Tarifzuständigkeit besitzt (BAG v. 10.11.2004 – 7 ABR 19/04 = DB 2005, 1011 = ZBVR online 7/2005, Seite 5).

6. Frist für die Anfechtung einer Freistellungsentscheidung des Betriebsrats

(§ 19 BetrVG analog)

Die Wahl freizustellender Betriebsratsmitglieder kann in entsprechender Anwendung von § 19 BetrVG innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Wahl von einem oder mehreren Betriebsratsmitgliedern angefochten werden.

Die Anfechtungsfrist beginnt grundsätzlich mit der Feststellung des Wahlergebnisses durch den Betriebsrat.

Ausnahmsweise kann es für den Beginn der Anfechtungsfrist auf die tatsächliche Kenntnisnahme von der Wahl und dem Wahlergebnis ankommen, wenn ein Betriebsratsmitglied wegen Verhinderung nicht an der Betriebsrats Sitzung teilgenommen hat, in der die Wahl durchgeführt wurde. Der spätere Fristbeginn gilt allerdings nur für das verhinderte Betriebsratsmitglied, nicht für die übrigen Betriebsratsmitglieder (BAG v. 20.4.2005 – 7 ABR 44/04 = DB 2005, 2416 = ZBVR online 10/2005, Seite 10).

7. Unterlassungsanspruch des Betriebsrats

(§ 23 Abs. 3, § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)

Der Betriebsrat hat keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Unterlassung, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmer mit einer einzelvertraglich gegenüber der tariflichen Wochenarbeitszeit längeren Arbeitszeit beschäftigt.

Ein solcher Anspruch folgt auch nicht aus § 2 Abs. 1 Ziff. 3 des TV Chemische Industrie, der regelt, dass durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für Arbeitnehmergruppen eine um 2½ Stunden längere oder kürzere Arbeitszeit vereinbart werden kann (LAG Nürnberg v. 26.7.2005 – 6 TaBV 45/04).

8. Interessenkollision / Verhinderung

(§ 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG)

Ein Betriebsratsmitglied ist wegen Interessenkollision verhindert, an einer die Umgruppierung und die Versetzung betreffenden Beschlussfassung des Betriebsrats und auch an der ihr vorhergehenden Beratung teilzunehmen, wenn diese personellen Maßnahmen gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG seinen Ehepartner betreffen (LAG Düsseldorf v. 16.12.2004 – 11 TaBV 79/04 = ZBVR online 8/2005, Seite 5).

9. Erweiterung eines Betriebsratsausschusses

(§ 28 BetrVG)

Beschließt der Betriebsrat während seiner Amtszeit, einen nach § 28 BetrVG gebildeten Ausschuss, dessen Mitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt wurden, um ein zusätzliches Mitglied zu erweitern, sind sämtliche Ausschussmitglieder neu zu wählen (BAG v. 16.3.2005 – 7 ABR 43/04 = NZA 2005, 1072).

10. Auskunftsanspruch eines Betriebsratsmitglieds über Gehaltsentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung

(§ 37 Abs. 4 BetrVG, § 242, § 611 BGB)

Ein Betriebsratsmitglied hat nach § 242 BGB einen Auskunftsanspruch gegen den Arbeitgeber hinsichtlich der Gehaltsentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Nach § 37 Abs. 4 BetrVG sind vergleichbar die Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamtes ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten wie das Betriebsratsmitglied ausgeübt haben und dafür in ähnlicher Art und Weise wie das Betriebsratsmitglied fachlich und persönlich qualifiziert waren. Betriebsüblich i.S.v. § 37 Abs. 4 BetrVG ist die Entwicklung, die bei objektiv vergleichbarer Tätigkeit Arbeitnehmer mit vergleichbarer fachlicher und persönlicher Qualifikation bei Berücksichtigung der normalen betrieblichen und personellen Entwicklung in beruflicher Hinsicht genommen haben.

Aus § 37 Abs. 4 BetrVG resultierende Ansprüche auf Gehaltsanpassung beruhen auf § 611 BGB und dem Arbeitsvertrag. Sie unterliegen der Ausschlussfrist nach § 17 Abs. 2 des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Chemischen Industrie (MTV) (BAG v. 19.1.2005 – 7 AZR 208/04 = AuA 2005, 436).

11. Betriebsratsmitglied / Entgeltsicherung / Betriebsübliche berufliche Entwicklung

(§ 37 Abs. 4 Satz 1 und 2, § 78 Satz 2 BetrVG, § 242, § 611 BGB)

Die Betriebsüblichkeit des beruflichen Aufstiegs der als vergleichbar angesehenen Arbeitnehmer muss sich aus einem gleichförmigen Verhalten des Arbeitgebers und einer von ihm aufgestellten Regel ergeben. Die bloße Vergleichbarkeit der beruflichen Entwicklung der Arbeitnehmer in der Vergangenheit ist nicht ausreichend. Ansonsten wäre das Merkmal der Betriebsüblichkeit in § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG ohne eigenständige Bedeutung. Dies gilt auch, wenn gegenüber dem Betriebsratsmitglied nur ein vergleichbarer Arbeitnehmer existiert.

§ 78 BetrVG enthält ein an den Arbeitgeber gerichtetes allgemeines Verbot, ein Betriebsratsmitglied wegen der Amtstätigkeit in seiner beruflichen Laufbahn zu benachteiligen. Der Arbeitgeber muss den Mitgliedern der in § 78 Satz 1 BetrVG genannten Arbeitnehmervertretungen eine berufliche Entwicklung gewährleisten, die derjenigen entspricht, die sie ohne ihre Amtstätigkeit durchlaufen hätten. Von dem Benachteiligungsverbot erfasst wird nicht nur die berufliche Tätigkeit, sondern auch das sich aus ihr ergebende Entgelt. Ein Betriebsratsmitglied, das nur infolge der Amtsübernahme nicht in eine Position mit höherer Vergütung aufgestiegen ist, kann daher den Arbeitgeber unmittelbar auf Zahlung der höheren Vergütung in Anspruch nehmen.

Der Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG setzt allerdings voraus, dass dem Betriebsratsmitglied der Nachweis gelingt, dass es ohne seine Tätigkeit als Mitglied der Betriebsvertretung inzwischen mit einer Aufgabe betraut wäre, die ihm den Anspruch auf das begehrte Arbeitsentgelt geben würde (BAG v. 17.8.2005 – 7 AZR 528/04).

12. Freizeitausgleich für die Teilnahme an einer Betriebsratsschulung

(§ 37 Abs. 6 Satz 1 und 2, § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG)

Nimmt ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied außerhalb seiner Arbeitszeit an einer für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Schulungsveranstaltung teil, besteht nach § 37 Abs. 6 Satz 1 und 2 i.V.m. § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ein Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich. Zu der ausgleichspflichtigen Schulungszeit zählen auch während eines Schultages anfallende Pausen. Der Umfang des Freizeitausgleichs nach diesen Bestimmungen ist auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers an dem entsprechenden Schultag begrenzt. Dabei ist grundsätzlich die betriebsübliche Dauer und Lage der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers maßgeblich (BAG v. 16.2.2005 – 7 AZR 330/04 = NZA 2005, 936 = LS ZBVR 2005, 86).

13. Erforderlichkeit einer Schulung

(§ 37 Abs. 6 BetrVG)

Ein Betriebsratsmitglied, das gleichzeitig Mitglied im Wirtschaftsausschuss ist, kann an einer Schulung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen, die Grundkenntnisse für die Wahrnehmung der Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss vermittelt, sofern es diese Kenntnisse noch nicht besitzt. § 107 Abs. 1 Satz 3 BetrVG steht dem nicht entgegen (LAG Hamm v. 10.6.2005 – 10 TaBV 1/05).

14. Erhöhung der Anzahl freizustellender Betriebsratsmitglieder

(§ 38 BetrVG)

Die Erhöhung der Anzahl freizustellender Betriebsratsmitglieder während der laufenden Amtszeit des Betriebsrats erfordert die Neuwahl aller freizustellenden Betriebsratsmitglieder, wenn die ursprüngliche Freistellungswahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl erfolgt ist. Einer vorherigen Abberufung der bisher Freigestellten bedarf es dazu nicht (BAG v. 20.4.2005 – 7 ABR 47/04 = NZA 2005, 1013).

15. Freistellung von Betriebsratskosten / Erforderlichkeit von Schulungen

(§ 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6 BetrVG)

Eine Inanspruchnahme des Betriebsrats wegen Schulungskosten einzelner Betriebsratsmitglieder ist Voraussetzung für einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Da der Betriebsrat grundsätzlich selbst nicht vermögensfähig ist, geht bei Streitigkeiten über die Kosten des Betriebsrats sein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Übernahme der Kosten oder für den Fall, dass eine Verbindlichkeit begründet worden ist, auf Freistellung von dieser Verbindlichkeit. Soweit der Betriebsrat wegen der Schulungskosten in Anspruch genommen wird, hat er einen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Wird dagegen das Betriebsratsmitglied selbst in Anspruch genommen, kann auch dem einzelnen Betriebsratsmitglied ein Freistellungsanspruch zustehen.

Die Schulung von Spezialkenntnissen ohne betriebsbezogenen Anlass ist nicht als erforderlich einzustufen (LAG Hamm v. 11.3.2005 – 10 TaBV 123/04).

16. Teilnahme an Betriebsratssitzungen während Elternzeit

(§ 40 Abs. 1, § 24 Nr. 3, § 25 Abs. 1 Satz 2, § 8 Abs. 1 BetrVG)

Ein Betriebsratsmitglied hat gegen den Arbeitgeber gem. § 40 Abs. 1 BetrVG einen Anspruch auf Erstattung der erforderlichen Fahrtkosten, die ihm wegen der Teilnahme an den Betriebsratssitzungen entstanden sind. Das gilt auch während der ohne Erwerbstätigkeit in Anspruch genommenen Elternzeit des Betriebsratsmitglieds. Die Elternzeit führt weder zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat nach § 24 Nr. 3 BetrVG noch zu einer zeitweiligen Verhinderung nach § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Das Betriebsratsmitglied verliert während der Elternzeit auch nicht seine Wählbarkeit nach § 8 Abs. 1 BetrVG (BAG v. 25.5.2005 – 7 ABR 45/04 = NZA 2005, 1002 = ZBVR online 12/2005, Seite 10).

17. Rechtsanwaltskosten des Betriebsrats / Insolvenz

(§ 40 Abs. 1 BetrVG, § 240 ZPO, § 55 Abs. 1 Nr. 1 InsO)

Nimmt der Insolvenzverwalter ein vom Arbeitgeber eingeleitetes, in erster Instanz anhängiges, durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers nach § 240 ZPO unterbrochenes arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren auf und führt dieses fort, sind die dem Betriebsrat entstandenen, nach § 40 Abs. 1 BetrVG vom Arbeitgeber zu tragenden Rechtsanwaltskosten Masseverbindlichkeiten nach § 55 Abs. 1 Nr. 1 InsO. Das gilt auch für Rechtsanwaltsgebühren, die bereits vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind (BAG v. 17.8.2005 – 7 ABR 56/04 = ZIP 2006, 144 = PM ZBVR online 9/2005, Seite 8).

18. Telefonamtsanschluss für Betriebsratsmitglieder

(§ 40 Abs. 2 BetrVG)

Betriebsratsmitglieder haben Anspruch darauf, dass eine Arbeitgeberin für an ihren Arbeitsplätzen vorhandene Telefone Amtsleitungen freischaltet (BAG v. 19.1.2005 – 7 ABR 24/04 = ZBVR online 9/2005, Seite 6).

19. Überlassung von Büropersonal für den Betriebsrat

(§ 40 Abs. 2 BetrVG)

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat nach § 40 Abs. 2 BetrVG unter anderem Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal in erforderlichem Umfang für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung zur Verfügung zu stellen. Diese Ansprüche bestehen kumulativ, nicht alternativ. Dem Anspruch des Betriebsrats auf Überlassung von Büropersonal steht daher die Ausstattung des Betriebsratsbüros mit Personalcomputern nicht entgegen.

Ob und gegebenenfalls welche beim Betriebsrat anfallenden Büroarbeiten auf Büropersonal übertragen werden, hat der Betriebsrat zu entscheiden. Dabei hat er nicht nur die Interessen der Belegschaft, sondern auch diejenigen des Arbeitgebers, auch an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht zu berücksichtigen. Insoweit gelten die zum Sachmittelanpruch des Betriebsrats entwickelten Grundsätze entsprechend.

Verlangt der Betriebsrat die Überlassung einer vollzeitbeschäftigten Bürokraft, hat er darzulegen, welche konkreten Bürotätigkeiten von der Bürokraft erledigt werden sollen. Das diese Arbeiten von ihrem Umfang her eine Vollzeitkraft auslasten und das er die Entscheidung, Bürotätigkeiten in diesem Umfang einer Bürokraft zu übertragen, in Anbetracht der Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat für Sachgerecht halten durfte (BAG v. 20.4.2005 – 7 ABR 14/04 = DB 2005, 2754 = ZBVR online 10/2005, Seite 6).

20. Nutzung des Intranets durch den Betriebsrat

(§ 40 Abs. 2 BetrVG)

Der Betriebsrat kann nach § 40 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch darauf haben, Informationen in einem vom Arbeitgeber im Unternehmen eingerichteten Intranet zu veröffentlichen. Zur Informations- und Kommunikationstechnik i.S.d. § 40 Abs. 2 BetrVG gehört auch ein unternehmens- oder betriebsinternes Intranet.

Hat der Arbeitgeber das Intranet nur unternehmensweit und damit betriebsübergreifend ausgestattet, steht das dem Nutzungsanspruch des Betriebsrats nicht entgegen. Denn der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, entweder technisch den Zugriff zur Homepage des Betriebsrats auf die von ihm vertretenen Arbeitnehmer zu beschränken oder durch Anweisung den Arbeitnehmern der anderen Betriebe den Zugriff zu untersagen.

Der Betriebsrat hat zu prüfen, ob das von ihm verlangte Sachmittel für die Erledigung seiner Aufgaben erforderlich und deshalb vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist. Dabei hat er die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und berechnete Interessen des Arbeitgebers andererseits, auch soweit sie auf eine Begrenzung seiner Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen (BAG v. 1.12.2004 – 7 ABR 18/04 = ZBVR 2005, 74).

21. Abberufung von Gesamtbetriebsratsmitgliedern

(§ 47 Abs. 2 BetrVG, Art. 14, Art. 1 Nr.35 a BetrVRG)

Nach der Übergangsregelung in Art. 14 i.V.m. Art. 1 Nr. 35 Buchst. a BetrVRG richtet sich die Abberufung von Gesamtbetriebsratsmitgliedern und von Ersatzmitgliedern nicht nach den Gruppenschutzbestimmungen des § 47 Abs. 2 BetrVG in der bis zum 27. Juli 2001 geltenden Fassung, sondern nach § 47 Abs. 2 BetrVG in der ab 28. Juli 2001 geltenden Fassung (BAG v. 16.3.2005 - 7 ABR 33/04 = ArbuR 2005, 385).

22. Betriebsrat / Entsendung / Verkleinerter Gesamtbetriebsrat

(§ 47 Abs. 2 und 4, § 33 Abs. 1 BetrVG, Art. 9 Abs. 3, Art. 28 Abs. 1, Art. 38 Abs. 1 GG)

In Tarifverträgen, die nach § 47 Abs. 4 BetrVG die Bildung eines verkleinerten Gesamtbetriebsrats vorsehen, darf einer nach regionalen Gesichtspunkten zusammengefassten Versammlung der Betriebsräte (Entsendungskörper) die Entscheidung über die in den Gesamtbetriebsrat zu entsendenden Betriebsratsmitglieder übertragen werden.

Beschlüsse über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Gesamtbetriebsrat nach § 47 BetrVG werden nach § 33 Abs. 1 BetrVG mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst.

Das gilt auch für die Entsendung durch einen nach regionalen Gesichtspunkten gebildeten Entsendungskörper. Die entsprechende tarifliche Regelung muss deshalb für die Entsendungsbeschlüsse nicht zwingend die Verhältniswahl vorschreiben. Die Verhältniswahl ist nicht nach Art. 9 Abs. 3, Art. 28 Abs. 1, Art. 38 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich bei allen Entscheidungen des Betriebsrats zwingend geboten (BAG v. 25.5.2005 – 7 ABR 10/04).

23. Erweiterung des Gesamtbetriebsausschusses um weitere Mitglieder

(§ 47 Abs. 2 BetrVG, § 51 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, § 613 BGB)

Gehen nach § 613 BGB Betriebe auf den Arbeitgeber über, entsenden die Betriebsräte der hinzugekommenen Betriebe nach § 47 Abs. 2 BetrVG Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat. Damit vergrößert sich der fortbestehende Gesamtbetriebsrat entsprechend.

Die höhere Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats kann nach der Zahlenstaffel des § 51 Abs.1 Satz 2 BetrVG dazu führen, dass sich auch die Zahl der weiteren Mitglieder des Gesamtbetriebsausschusses erhöht.

In diesem Fall sind sämtliche weiteren Ausschussmitglieder nach dem Prinzip der Verhältniswahl durch den erweiterten Gesamtbetriebsrat neu zu wählen. Ein Nachrücken von Ersatzmitgliedern oder eine Nachwahl für die zusätzlichen Sitze im Gesamtbetriebsausschuss ist unzulässig (BAG v. 16.3.2005 – 7 ABR 37/04 = NZA 2005, 1069 = ZBVR 2005, 102).

24. Weihnachtsgeld / Gleichbehandlung Arbeiter – Angestellte

(§ 75 BetrVG)

Zahlt der Arbeitgeber ein Weihnachtsgeld als freiwillige Leistung, rechtfertigt es dessen Zweck, zu den anlässlich des Weihnachtsfestes zusätzlich entstehenden Aufwendungen beizutragen und in der Vergangenheit geleistete Dienste zusätzlich zu honorieren, in der Regel nicht, bezüglich der Höhe des Weihnachtsgeldes zwischen Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmern zu differenzieren. Dem Arbeitgeber ist es nicht verwehrt, der Gruppe der Angestellten ein höheres Weihnachtsgeld zu zahlen, wenn sachliche Kriterien die Besserstellung gegenüber der Gruppe der gewerblichen Arbeitnehmer rechtfertigen. Sind seine Differenzierungsgesichtspunkte und der mit der Zahlung des höheren Weihnachtsgeldes verfolgte Zweck nicht ohne weiteres erkennbar, hat der Arbeitgeber die Gründe für die unterschiedliche Behandlung so substantiiert darzulegen, dass die Beurteilung möglich ist, ob die Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprach.

Begründet der Arbeitgeber die Begünstigung der Angestellten mit der Absicht, diese stärker an sich zu binden, hat er zugeschnitten auf seinen Betrieb darzulegen, aus welchen Gründen eine stärkere Bindung der Angestellten einem objektiven, wirklichen Bedürfnis entspricht. (BAG v. 12.10.2005 – 10 AZR 640/04 = NZA 2005, 1418 = PM ZBVR online 12/2005, Seite 10).

25. Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei Betriebsvereinbarungen

(§ 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG)

Die Betriebsparteien haben bei Betriebsvereinbarungen gem. § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Grundsätze von Recht und Billigkeit zu beachten. Dazu gehört insbesondere der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zu Grunde liegt (BAG v. 22.3.2005 – 1 AZR 49/04 = DB 2005, 1467 = LS ZBVR online 9/2005, Seite 8).

26. Unterlassungs- und Informationsanspruch des Betriebsrats bei Betriebsübergang

(§ 75 Abs. 1, § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG, § 613 a BGB)

Ein Antrag, der die Untersagung einer „Verlagerung der Beschäftigten auf eine andere Firma, weil diese am Streik teilgenommen haben“, zum Inhalt hat, ist mangels Bestimmtheit unzulässig.

Die Pflicht und das Recht des Betriebsrats, darüber zu wachen, dass die Beschäftigten nicht benachteiligt werden (§ 75 Abs. 1 BetrVG), begründen keinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber hinsichtlich bestimmter Maßnahmen.

Der Übergang einer betrieblichen Einheit, für den ein Betriebsrat gewählt ist, nach § 613 a BGB stellt für sich genommen keinen Nachteil für die Beschäftigten dar.

Ist der Betriebsteil übergegangen, kann die Unterlassung des Übergangs nicht mehr verlangt werden.

Der Betriebsrat hat auch nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG keinen Anspruch darauf, dass ihm der Arbeitgeber die Überleitungsverträge zur Verfügung stellt, wenn er nicht darlegt und glaubhaft macht, welche konkreten Folgen für Betriebsrat und Arbeitsverhältnisse sich hieraus ableiten sollen (LAG Nürnberg v. 31.8.2005 – 6 TaBV 41/05).

27. Unwirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs wegen eines Verfahrensfehlers

(§ 76 BetrVG)

Über einen Antrag auf Vertagung der Sitzung hat die Einigungsstelle mit Mehrheit zu beschließen.

Es liegt ein Verfahrensfehler vor, wenn der Vorsitzende der Einigungsstelle allein über den Vertagungsantrag entscheidet.

Es ist ermessensfehlerhaft, wenn die Sitzung einer Einigungsstelle mit Schlussberatung und Abstimmung über den zunächst verabredeten Endzeitpunkt hinaus fortgesetzt wird, obwohl für einen Beisitzer die Teilnahme an der Sitzung nicht zumutbar ist und auch kein Ersatzbeisitzer geladen worden ist. Ein in Abwesenheit des Beisitzers gefasster Spruch der Einigungsstelle ist wegen Verstoßes gegen elementare Verfahrensgrundsätze unwirksam (LAG Köln v. 26.7.2005 – 9 TaBV 5/05).

28. Einsetzung einer Einigungsstelle

(§ 76 BetrVG)

Die Einigungsstelle ist entgegen der in der Literatur vertretenen Ansicht nicht ohne Weiteres offensichtlich unzuständig, wenn von einem Mitbestimmungsrecht bereits durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung Gebrauch gemacht wurde und diese weder gekündigt noch für unwirksam erklärt ist (LAG Köln v. 6.9.2005 – 4 TaBV 41/05).

29. Anspruch auf Durchführung von Betriebsvereinbarungen/Geltendmachung von Betriebsrentenansprüchen

(§ 77 BetrVG)

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, dass die Betriebsvereinbarungen abredgemäß durchgeführt werden. Dieser Durchführungsanspruch kann in einem Beschlussverfahren durchgesetzt werden. Er erstreckt sich nicht nur auf die Wirksamkeit und die Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen, sondern auch auf deren Auslegung jedoch nicht auf die Auslegung der gesetzlichen Vorschriften und Tarifverträge.

Der Betriebsrat hat nicht das Recht, im eigenen Namen die dem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden Betriebsrentenansprüche geltend zu machen (BAG v. 18.1.2005 – 3 ABR 21/04 = DB 2005, 2417 = LS ZBVR 2005, 37).

30. Ablösende Betriebsvereinbarung / Gesamtzusage

(§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG, § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB)

Ein Provisionsanspruch ergibt sich vorliegend nicht aus einer vertraglichen Einheitsregelung. Allein aus der tatsächlichen Gewährung von Leistungen kann nicht auf den für eine Gesamtzusage erforderlichen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers geschlossen werden, wenn die Leistungen erkennbar erbracht werden, um Verpflichtungen aus einer Betriebsvereinbarung zu erfüllen. Die Durchführung einer vermeintlich wirksamen Betriebsvereinbarung dürfen die Arbeitnehmer nicht dahin verstehen, der Arbeitgeber wolle sich unabhängig von der Wirksamkeit und Fortgeltung rechtsgeschäftlich zur Erbringung der in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Leistungen verpflichten. Für einen entsprechenden Verpflichtungswillen des Arbeitgebers müssen vielmehr besondere Umstände vorliegen (vgl. BAG vom 23.8.1989 – 5 AZR 391/88 = AP Nr. 42 zu § 77 BetrVG 1972). Eine neue Betriebsvereinbarung über denselben Regelungsgegenstand löst die Regelungen der älteren Betriebsvereinbarung auch dann ab, wenn diese für den Arbeitnehmer günstiger waren. Nichts anderes ergibt sich, falls anlässlich der Verschmelzung und der Zusammenlegung von Betrieben gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB eine Transformation der Ansprüche aus einer früheren Betriebsvereinbarung in das Individualarbeitsverhältnis stattgefunden hat. Rechte aus einer Betriebsvereinbarung, die im Zuge eines Betriebs-

übergangs gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden, sind vor einer Ablösung durch eine spätere Betriebsvereinbarung im Erwerberbetrieb nicht in weiterem Umfang geschützt, als wenn sie kollektivrechtlich weitergegolten hätten. Sie sind nach § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB einer Neuregelung durch eine ablösende Betriebsvereinbarung zugänglich. (BAG v. 28.6.2005 – 1 AZR 213/04 = DB 2005, 2698).

31. Ablösende Betriebsvereinbarung

(§ 77 Abs. 4 und 5 BetrVG, § 1 BetrAVG, § 1 Abs. 6 BetrAVG i.d.F. vom 16.12.1997)

Die Neuregelung eines betrieblichen Versorgungswerks durch Betriebsvereinbarung, die in künftige Zuwächse eingreift, die auf der Grundlage der abgelösten Betriebsvereinbarung hätten erdient werden können, bedarf sachlich-proportionaler Gründe. Nicht erforderlich ist, dass Maßnahmen zur Kosteneinsparung ausgeschöpft sein müssen, bevor eine ablösende Betriebsvereinbarung Eingriffe in künftige Zuwächse vornehmen darf. Es geht darum, die Willkürfreiheit des Eingriffs in noch nicht erdiente Zuwächse zu belegen. Eines ausgewogenen Sanierungsplans bedarf es indes nicht (BAG v. 19.4.2005 – 3 AZR 468/04 = DB 2005, 1527 = LS ZBVR online 10/2005, Seite 16).

32. Betriebsvereinbarung über abweichende Festlegung der Feiertagsruhezeit/Nachwirkung

(§ 77 Abs. 6, § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 BetrVG, § 9 Abs. 2 ArbZG)

Die nach § 9 Abs. 2 ArbZG zulässige abweichende Festlegung der Feiertagsruhezeit ist auch für tarifliche Feiertagszuschläge maßgeblich, es sei denn, der Tarifvertrag sieht eindeutig etwas anderes vor.

Eine Betriebsvereinbarung über die abweichende Festlegung der Feiertagsruhezeit wirkt nach Ablauf der Kündigungsfrist gem. § 77 Abs. 6, § 87 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 BetrVG nach. Die Nachwirkung wird durch einen möglichen Wegfall der Geschäftsgrundlage der Betriebsvereinbarung nicht ausgeschlossen (BAG v. 29.9.2004 – 1 AZR 445/03 = ZBVR online 8/2005, Seite 1).

33. Weiterbeschäftigungsanspruch / Einstweilige Verfügung

(§ 78 a BetrVG)

Eine einstweilige Verfügung, durch die der Arbeitgeber eine Entbindung von der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers begehrt, dessen Arbeitsverhältnis nach § 78 a BetrVG begründet wurde, ist grundsätzlich zulässig.

Ein Verfügungsgrund kann nicht allein daraus abgeleitet werden, dass die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist (LAG Köln v. 31.3.2005 – 5 Ta 52/05).

34. Überbetriebliche Ausbildung / Weiterbeschäftigung nach § 78 a BetrVG

(§ 78 a BetrVG)

Ein Auszubildender, der einen Ausbildungsvertrag mit einem Träger einer überbetrieblichen Ausbildung geschlossen hat, hat gegen den Arbeitgeber des Betriebes, in dem er ein betriebliches Praktikum absolviert hat und dort in die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt worden ist, keinen Anspruch auf Übernahme nach § 78 a BetrVG.

Durch die Durchführung der berufspraktischen Ausbildung außerhalb der Ausbildungsstätte in einem Betrieb kommt kein anderes Vertragsverhältnis zustande, was zur Übernahme nach § 78a BetrVG verpflichtet (BAG v. 17.8.2005 – 7 AZR 553/04 = LS ZBVR 2005, 111 = PM ZBVR online 9/2005, Seite 9).

35. Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu Personalgesprächen

(§ 82 Abs.2 Satz 2, § 23 Abs.3 Satz 1 BetrVG)

Bei Personalgesprächen über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags kann sich ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds aus § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ergeben. Dies gilt jedoch nicht in allen denkbaren Fallgestaltungen. Vielmehr kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an. Ein uneingeschränkt auf die Feststellung eines entsprechenden Hinzuziehungsrechts gerichteter Globalantrag ist daher als unbegründet abzuweisen.

Der sich aus § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ergebende Anspruch des Arbeitnehmers auf die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu einem Personalgespräch begründet für den Arbeitgeber eine entsprechende Verpflichtung aus dem Betriebsverfassungsgesetz, bei deren grober Verletzung der Betriebsrat im Wege der Prozessstandschaft nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vorgehen kann.

Jedenfalls dann, wenn der Betriebsrat einen Unterlassungsantrag nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG deshalb nicht verfolgen kann, weil das Bestehen der Verpflichtung des Arbeitgebers noch ungeklärt ist und es schon aus diesem Grund an einer „groben“ Pflichtverletzung fehlt, kann der Betriebsrat das Bestehen dieser Pflicht mit Hilfe eines Feststellungsantrags gerichtlich klären lassen, um im Wiederholungsfall nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vorgehen zu können (BAG v. 16.11.2004 – 1 ABR 53/03 = DB 2005, 504 = ZBVR 2005, 98).

36. Bestimmtheit eines Unterlassungsantrags / Mitbestimmung des Betriebsrats bei Zuweisung von Tätigkeiten

(§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)

Ein auf die Unterlassung von Handlungen gerichteter Antrag muss auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO so bestimmt sein, dass der Schuldner erkennen kann, welche Maßnahmen er zu unterlassen hat. Die mangelnde Bestimmtheit einer in einem Unterlassungsantrag enthaltenen Ausnahme hat die Unbestimmtheit des gesamten Antrags zur Folge.

Dem Betriebsrat steht bei der Zuweisung der von den Arbeitnehmern innerhalb einer Schicht zu verrichtenden Tätigkeiten kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu. Diese Vorschrift betrifft Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, bezieht sich aber nicht auf die Zuweisung der innerhalb der maßgeblichen Arbeitszeit von den Arbeitnehmern zu erbringenden Arbeiten (BAG v. 29.9.2004 – 1 ABR 29/03 = DB 2005, 343 = ZBVR 2005, 30).

37. Mitbestimmung bei Ausgleich für Nachtarbeit

(§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 7 BetrVG, § 6 Abs. 5 ArbZG)

§ 6 Abs. 5 ArbZG überlässt die Ausgestaltung des vom Arbeitgeber geschuldeten Ausgleichs für Nachtarbeit grundsätzlich den Tarifvertragsparteien. Diese können eine Ausgleichsregelung i.S.v. § 6 Abs. 5 ArbZG ausdrücklich oder stillschweigend treffen.

Bei der Ausgestaltung des vom Arbeitgeber geschuldeten Freizeitausgleichs hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf eine Regelung, nach der sich ein Freizeitausgleichsanspruch in einen Entgeltanspruch umwandelt, wenn aus betrieblichen Gründen die Gewährung von Freizeitausgleich innerhalb eines bestimmten Zeitraums nicht möglich ist (BAG v. 26.4.2005 – 1 ABR 1/04 = NZA 2005, 884 = ZBVR 2005, 106).

38. Mitbestimmungsrecht bei Lohngestaltung/Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats

(§ 87 Abs. 1 Nr. 10, § 50 Abs. 1, § 75 BetrVG)

Der Betriebsrat darf sein Mitbestimmungsrecht nicht dahin ausüben, dass er dem Arbeitgeber das alleinige Gestaltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand eröffnet. Zwar dürfen dem Arbeitgeber durch Betriebsvereinbarung gewisse Entscheidungsspielräume in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eingeräumt werden. Der Betriebsrat kann aber über sein Mitbestimmungsrecht im Interesse der Arbeitnehmer nicht in der Weise verfügen, dass er in der Substanz auf die ihm gesetzlich obliegende Mitbestimmung verzichtet.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift nur ein bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers. Das schließt einen Anspruch auf „Gleichbehandlung im Irrtum“ aus.

Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für eine unternehmenseinheitliche Regelung kann auch auf der „subjektiven Unmöglichkeit“ einer betrieblichen Regelung beruhen. Ein solcher Fall liegt vor, wenn der Arbeitgeber im Bereich der freiwilligen Mitbestimmung zu einer Maßnahme nur unternehmenseinheitlich oder betriebsübergreifend bereit ist. Dies gilt vor allem bei der Gewährung freiwilliger Zulagen. Wenn der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei darüber entscheiden kann, ob er eine Leistung überhaupt erbringt, kann er sie von einer überbetrieblichen Regelung abhängig machen und so die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung herbeiführen (BAG v. 26.4.2005 – 1 AZR 76/04 = DB 2005, 1633 = LS ZBVR online 10/2005, Seite 14).

39. Mitbestimmung bei Zuweisung eines eigenen Büros

(§ 87 Abs. 1 Nr. 10, § 95 BetrVG)

Die Zuweisung eines eigenen Büros an leistungsabhängig vergütete Außendienstmitarbeiter ist auch dann keine Frage der betrieblichen Lohngestaltung, wenn dadurch eine effektivere Aufgabenerledigung möglich wird. Die Kriterien für die Zuweisung sind auch keine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist damit die Zuweisung von Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber an einen Teil der Arbeitnehmer mitbestimmungsfrei. Dies gilt auch dann, wenn sie zu einer Leistungssteigerung beitragen kann und die Arbeitnehmer leistungsabhängig vergütet werden (BAG v. 31.5.2005 – 1 ABR 22/04 = NZA 2006, 56 = ZBVR online 12/2005, Seite 7).

40. Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zu einer Einstellung

(§ 93, § 99 Abs. 2 Nr. 1 und 5 BetrVG)

Der Betriebsrat kann einer personellen Maßnahme seine Zustimmung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nur dann verweigern, wenn die Maßnahme selbst gegen ein Gesetz, einen Tarifvertrag oder eine sonstige Norm verstößt. Geht es um eine Einstellung, muss diese als solche untersagt sein. Dagegen genügt es nicht, dass einzelne Vertragsbestimmungen der Norm zuwiderlaufen. Der Betriebsrat kann daher seine Zustimmung zu einer Einstellung nicht mit der Begründung verweigern, die einzelvertragliche Vereinbarung der für die Eigenkündigung des Arbeitnehmers geltenden Kündigungsfrist sei tarifvertragswidrig.

Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG setzt grundsätzlich voraus, dass der Betriebsrat die Ausschreibung vor dem Zustimmungersuchen des Arbeitgebers verlangt oder mit diesem eine Vereinbarung über die Ausschreibung getroffen hat. Ein späteres Ausschreibungsverlangen genügt nicht.

Es bleibt dahingestellt, ob es dem Arbeitgeber wegen seiner bisherigen Ausschreibungspraxis unter besonderen Umständen verwehrt ist, sich gegenüber der auf § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG gestützten Zustimmungsverweigerung darauf zu berufen, dass der Betriebsrat die Ausschreibung verlangt hat.

Es bleibt dahingestellt, ob eine nach § 93 BetrVG erforderliche Ausschreibung im Laufe des Zustimmungsersetzungsverfahrens mit heilender Wirkung nachgeholt werden kann (BAG v. 14.12.2004 – 1 ABR 54/03 = NZA 2005, 424 = ZBVR 2005, 81).

41. Punktesystem für Sozialauswahl / Mitbestimmungspflichtige Auswahlrichtlinie

(§ 95 Abs. 1 BetrVG)

Ein Punkteschema für die soziale Auswahl ist auch dann eine nach § 95 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Auswahlrichtlinie, wenn es der Arbeitgeber nicht generell auf alle künftigen betriebsbedingten Kündigungen, sondern nur auf konkret bevorstehende Kündigungen anwenden will.

Verletzt der Arbeitgeber in einem solchen Fall das Mitbestimmungsrecht, kann ihm auf Antrag des Betriebsrats die Wiederholung des mitbestimmungswidrigen Verhaltens auf der Grundlage des allgemeinen Unterlassungsanspruchs gerichtlich untersagt werden (BAG v. 26.7.2005 – 1 ABR 29/04 = DB 2005, 2530 = ZBVR online 2/2006, Seite 10).

42. Mitbestimmung bei Änderung der vertraglichen Arbeitszeit

(§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG)

Besetzt der Arbeitgeber einen zuvor ausgeschriebenen Arbeitsplatz im Wege der Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit schon beschäftigter Arbeitnehmer, so liegt darin bei länger als einmonatiger Dauer eine mitbestimmungspflichtige Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

Die einvernehmliche Verminderung der vertraglichen Arbeitszeit betriebsangehöriger Arbeitnehmer löst Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht aus (BAG v. 25.1.2005 – 1 ABR 59/03 = NZA 2005, 945 = ZBVR online 2/2006, Seite 1).

43. Unterrichtung des Betriebsrats über Vorstellungsgespräche

(§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG)

Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung zu unterrichten. Er hat ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Stellenbewerber zu geben. Die Auskünfte haben sich auf die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für den zu besetzenden Arbeitsplatz zu erstrecken. Wenn für die Auswahlentscheidung Vorstellungsgespräche mit verschiedenen Bewerbern maßgeblich waren, gehört zu einer vollständigen Auskunft eine Mitteilung über den Gesprächsinhalt. Darüber hat der Arbeitgeber zumindest dann auch ohne Verlangen des Betriebsrats zu informieren, wenn an den Vorstellungsgesprächen eine Bewerberin beteiligt war und er sich in einem Frauenförderplan verpflichtet hat, bei gleicher Eignung den Anteil von Frauen in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie zahlenmäßig unterrepräsentiert sind. In diesem Fall kann der Arbeitgeber nicht davon ausgehen, er habe seiner Unterrichtungspflicht auch ohne eine solche Mitteilung genügt (BAG v. 28.6.2005 – 1 ABR 26/04 = ZBVR online 2/2006, Seite 5).

44. Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung/Globalantrag des Betriebsrats

(§ 99 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, § 1 TVG, § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1 ZPO)

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist § 256 Abs. 1 ZPO auch im Beschlussverfahren anwendbar; der Betriebsrat kann nur eigene Ansprüche oder Rechtspositionen gerichtlich feststellen lassen. Das Interesse an der Feststellung eines Rechtsverhältnisses, aus dem sich nur für einzelne Arbeitnehmer Folgen ergeben und nicht auch für den Betriebsrat, ist rechtlich nicht geschützt. Erledigt sich der Anlass eines aktuellen Streits über ein Mitbestimmungsrecht, bleibt ein Interesse an der Feststellung eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses dann erhalten,

wenn erwartet werden kann, dass sich ein vergleichbarer Konflikt in dieser Form auch künftig wiederholt.

Will der Betriebsrat generell die Frage geklärt haben, ob er berechtigt ist, seine Zustimmung zur Eingruppierung juristischer Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung in die Gehaltsgruppe V des § 4 Ziff. 1 MTV (Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe) zu verweigern, ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG ein derartiger Globalantrag, der eine Vielzahl möglicher Fallgestaltungen betrifft, grundsätzlich als unbegründet abzuweisen, wenn unter ihn Sachverhalte fallen können, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist.

„Schadensachbearbeitung“ ist als Tätigkeitsbeispiel zu den Gehaltsgruppen III bis VII MTV genannt (mit jeweils unterschiedlichen Zusätzen). Das Tätigkeitsbeispiel „Schadensachbearbeitung mit erhöhten Anforderungen“ ist der Gehaltsgruppe V zugeordnet, das Tätigkeitsbeispiel „qualifizierte Schadensachbearbeitung“ der Gehaltsgruppe VI. Beide Tätigkeitsbeispiele lassen sich nicht aus sich heraus auslegen. Auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale muss zurückgegriffen werden, wenn das Tätigkeitsbeispiel selbst unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, die nicht aus sich heraus ausgelegt werden können.

Juristische Sachbearbeiter in der Schadensachbearbeitung sind nicht ausnahmslos mindestens in die Gehaltsgruppe VI des § 4 Ziff. 1 MTV einzustufen (BAG v. 22.6.2005 – 10 ABR 34/04 = NZA-RR 2006, 23).

45. Mitbestimmung bei der Übernahme von Leiharbeitnehmern

(§ 99 Abs. 4 BetrVG, § 9 Nr. 2, § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG n.F.)

Über den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung eines Arbeitnehmers ist nach der im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung geltenden Rechtslage zu beschließen.

Zumindest im Fall nicht gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung kann der Betriebsrat seine Zustimmung zur Übernahme eines Leiharbeitnehmers nicht wegen eines Verstoßes gegen das Gleichstellungsgebot in § 9 Nr. 2, § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG n.F. verweigern. Darauf, ob dieses Gebot auf die nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung Anwendung findet, kommt es nicht an (BAG v. 25.1.2005 – 1 ABR 61/03 = NZA 2005, 1199).

46. Organisationsentscheidung / Betriebsratsanhörung

(§ 102 BetrVG)

Eine unternehmerische Organisationsentscheidung, wonach die bisher von einem Arbeitnehmer ausgeübte, aus sieben Arbeitsvorgängen bestehende Tätigkeit auf 15 andere Arbeitnehmer mit Zeitanteilen von in der Regel acht Minuten verteilt werden soll, ist nicht nachvollziehbar und daher selbst unter Anwendung des eingeschränkten gerichtlichen Prüfungsmaßstabs unwirksam.

Die konkrete Umverteilung der Arbeit auf dritte Arbeitnehmer muss auch dem Betriebsrat im einzelnen mitgeteilt werden (LAG Köln v. 2.2.2005 – 3 Sa 1045/04).

47. Betriebsratsanhörung bei verabredeter Kündigung

(§ 102 BetrVG)

Kommen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mündlich überein, dass zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine Kündigung seitens des Arbeitgebers ausgesprochen und ein Abwicklungsvertrag geschlossen werden soll, ist die Kündigung kein Scheingeschäft. Der Betriebsrat ist zu ihr nach § 102 BetrVG anzuhören (BAG v. 28.6.2005 – 1 ABR 25/04 = DB 2005, 2827).

48. Betriebsratsanhörung vor Kündigung

(§ 102 BetrVG, § 138 Abs.4 ZPO)

Im Prozess hat der Arbeitnehmer zunächst vorzutragen, dass ein Betriebsrat besteht und deshalb nach § 102 BetrVG vor Ausspruch einer Kündigung dessen Anhörung erforderlich war. Auf einen entsprechenden Sachvortrag des Arbeitnehmers hin obliegt es dem Arbeitgeber darzulegen, dass der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden ist. Auf einen entsprechenden Prozessvortrag des Arbeitgebers hin darf sich der Arbeitnehmer dann nicht mehr darauf beschränken, die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung pauschal mit Nichtwissen zu bestreiten.

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit dem Kündigungsschreiben das an den Betriebsrat gerichtete Anhörungsschreiben übersandt, kann er im Prozess davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer über den Inhalt dieses Anhörungsschreibens im Einzelnen informiert und aus eigener Wahrnehmung in der Lage ist, sich zu den Einzelheiten der Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG zu erklären (BAG v. 23.6.2005 – 2 AZR 193/04 = NJW 2005, 3168).

49. Anhörung des Betriebsrats zur ordentlichen Kündigung eines Arbeitnehmers während der Probezeit

(§ 102 BetrVG)

Der Betriebsrat ist auch zur beabsichtigten Kündigung eines Arbeitnehmers während der Probezeit nach § 102 BetrVG anzuhören.

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über alle Kündigungsaspekte informieren, die ihn zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst haben. Der Betriebsrat ist ordnungsgemäß angehört, wenn ihm der Arbeitgeber die aus seiner Sicht subjektiv tragenden Kündigungsgründe mitgeteilt hat. Die Mitteilung von Scheingründen oder die unvollständige Mitteilung von Kündigungsgründen – insbesondere unter bewusster Verschweigung der wahren Kündigungsgründe – genügt nicht.

Kommen aus der Sicht des Arbeitgebers mehrere Sachverhalte und Kündigungsgründe in Betracht, so führt ein bewusstes Verschweigen eines – von mehreren – Sachverhalten nicht zur Unwirksamkeit der Anhörung (BAG v. 16.9.2004 – 2 AZR 511/03 = ZBVR 2005, 59).

50. Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung eines „Trainees“ in allen Filialen

(§ 102 Abs. 1 BetrVG)

Nach § 102 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers zu hören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Es fehlt an einer ordnungsgemäßen vorherigen Anhörung der Arbeitnehmervertretung auch dann, wenn der Arbeitgeber einen nichtzuständigen Betriebsrat beteiligt.

Ob der Arbeitgeber bei einem „Trainée in allen Filialen“ dem Betriebsrat der die Ausbildung leitenden Stelle oder der jeweiligen Einsatzfiliale zur beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses anhören muss, richtet sich nach der konkreten Ausgestaltung des Trainéeverhältnisses. Dabei kommt es entscheidend darauf an, ob die (Gesamt)Ausbildung im Wesentlichen von einer Stelle organisiert und überwacht wird und ob die für das Arbeitsverhältnis grundlegenden Entscheidungen dort oder im Einsatzgebiet getroffen werden (BAG v. 12.5.2005 – 2 AZR 149/04 = NZA 2005, 1358 = LS ZBVR 2005, 86).

51. Zulässigkeit der Übertragung eines Zustimmungsrechts des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung eines Wahlbewerbers nach § 103 BetrVG auf einen Betriebsausschuss

(§ 103, 102, 27 Abs. 2, § 28 Abs. 2 BetrVG, § 15 Abs. 3 KSchG)

Es ist grundsätzlich zulässig, dass der Betriebsrat das Zustimmungsrecht zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds nach § 103 BetrVG auf einen Betriebsausschuss gemäß § 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG oder einen besonderen Ausschuss nach § 28 BetrVG überträgt. Die komplette Übertragung eines einzelnen Mitbestimmungstatbestandes zur Bearbeitung und Entscheidung auf einen Ausschuss des Betriebsrats begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Der Betriebsrat muss sein Zustimmungsrecht nach § 103 BetrVG dem Ausschuss ausdrücklich übertragen. Es muss zweifelsfrei feststellbar sein, in welchen Angelegenheiten der Betriebsausschuss anstelle des Betriebsrats rechtsverbindliche Beschlüsse fassen kann. Es reicht aus, wenn im Übertragungsbeschluss die betreffende Norm durch Mitteilung des Paragraphen zur Benennung des übertragenen Rechts angegeben ist. Zwar muss jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein (§ 14 Abs. 5 BetrVG). Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft bedarf zu seiner Gültigkeit aber nicht der Unterzeichnung durch eine bestimmte Zahl von Wahlberechtigten. Ist ein Wahlvorschlag nicht nur von zwei Beauftragten, sondern daneben auch von anderen Arbeitnehmern des Betriebs unterzeichnet worden, ist dies unschädlich. Dies gilt selbst dann, wenn der Vorschlag als Arbeitnehmersvorschlag nicht das erforderliche Quorum erfüllt. Bei Wahlbewerbern endet das Zustimmungserfordernis nach § 103 BetrVG vor Bekanntgabe des Wahlergebnisses bei Rücknahme ihrer Kandidatur. Ein Arbeitgeber genügt seinen Mitteilungspflichten nach § 102 BetrVG, wenn er zunächst (zutreffend oder irrtümlich) ein Verfahren nach § 103 BetrVG einleitet und den Betriebsrat entsprechend unterrichtet und im Kündigungszeitpunkt zweifelsfrei feststeht, dass ein Schutz nach § 103 BetrVG nicht besteht und deshalb für eine außerordentliche Kündigung nur eine Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG erforderlich ist (BAG v. 17.3.2005 - 2 AZR 275/04 = DB 2005, 1693 = LS ZBVR online 1/2006, Seite 14).

52. Freistellung während Verfahren um Zustimmungsersetzung zur Kündigung

(§ 103 Abs. 2 BetrVG)

Ein Betriebsratsmitglied kann während des Verfahrens um die Ersetzung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung nach § 103 Abs. 2 BetrVG nur unter besonders erschwerten Voraussetzungen von der Arbeit freigestellt werden. Das ohne diese Erfordernisse suspendierte Betriebsratsmitglied hat einen Verfügungsgrund, um seine Weiterbeschäftigung mit Hilfe einer einstweiligen Verfügung durchzusetzen (LAG Köln v. 2.8.2005 – 1 Sa 952/05 = NZA-RR 2006, 28).

53. Betriebseinschränkung / Ermittlung des Schwellenwertes

(§ 111 Satz 3 Nr. 1, § 112 a Abs. 1 BetrVG)

Besteht eine Betriebseinschränkung i.S.d. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG in einem bloßen Personalabbau ohne gleichzeitige Einschränkung sächlicher Betriebsmittel, sind bei der Ermittlung des Schwellenwertes des § 112 a Abs. 1 BetrVG nur Entlassungen und sonstige personelle Maßnahmen (Aufhebungsverträge, Eigenkündigungen u.ä.) zu berücksichtigen, die zu einem Ausscheiden der Arbeitnehmer aus dem Betrieb führen, nicht jedoch betriebsinterne Versetzungen (LAG Nürnberg v. 17.1.2005 – 9 TaBV 9/04 = NZA-RR 2005, 375).

54. Auslegung eines Sozialplanes

(§ 112, § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG)

Es verstößt nicht gegen den in § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu Grunde liegenden allgemeinen Gleichheitssatz, wenn ein Sozialplan für Arbeitnehmer, die durch Vermittlung des Arbeitgebers einen neuen Arbeitsplatz finden, keine Abfindung vorsieht (BAG v. 22.3.2005 – 1 AZR 3/04 = NZA 2005, 831 = ZBVR online 11/2005, Seite 3).

B. Rechtsprechung zu sonstigen Rechtsgebieten

1. Vereinbarung abweichender Kündigungsfrist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

(§ 622 Abs. 6 BGB, § 89 Abs. 2 HGB analog)

Vereinbaren die Parteien unter Verstoß gegen § 622 Abs. 6 BGB für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer eine längere Frist als für die Kündigung durch den Arbeitgeber, muss auch der Arbeitgeber bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses die für den Arbeitnehmer vereinbarte (längere) Kündigungsfrist einhalten (§ 622 Abs. 6 BGB i. V. mit § 89 Abs. 2 HGB analog) (BAG v. 2.6.2005 – 2 AZR 296/04 = DB 2005, 2085 = ZBVR online 12/2005, Seite 10).

2. Außerordentliche Kündigung eines Wahlbewerbers zur Betriebsratswahl: Übertragung der Entscheidung über die Zustimmung auf einen Betriebsausschuss

(§ 103, § 27 Abs. 2 Satz 2, § 28, § 102, § 103 BetrVG, § 15 Abs. 3 KSchG)

Die Übertragung des Zustimmungsrechts des Betriebsrats zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds nach § 103 BetrVG auf einen Betriebsausschuss gem. § 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG oder einen besonderen Ausschuss nach § 28 BetrVG ist grundsätzlich zulässig. Einer solchen Delegation steht auch nicht die Bedeutung des betriebsverfassungsrechtlichen Zustimmungsrechts nach § 103 BetrVG entgegen.

Das Zustimmungsrecht nach § 103 BetrVG muss dem Ausschuss ausdrücklich übertragen worden sein. Im schriftlichen Übertragungsbeschluss müssen die übertragenen Befugnisse so genau umschrieben werden, dass der Zuständigkeitsbereich des Ausschusses eindeutig feststeht. Es muss zweifelsfrei feststellbar sein, in welchen Angelegenheiten der Betriebsausschuss an Stelle des Betriebsrats rechtsverbindliche Beschlüsse fassen kann.

Bei der Übertragung von Aufgaben hat der Betriebsrat die allgemeinen Schranken des Rechtsmissbrauchs zu beachten. Er darf sich nicht aller wesentlichen Befugnisse dadurch entäußern, dass er seine Aufgaben weitestgehend auf Ausschüsse überträgt. Er muss als Gesamtorgan in einem Kernbereich der gesetzlichen Befugnisse zuständig bleiben. Mit der Übertragung „aller mitbestimmungsrelevanten Personalmaßnahmen der §§ 99 – 103 BetrVG“ auf den Betriebsausschuss ist dieser Kernbereich noch nicht betroffen.

In der Bestätigung eines Betriebsratsbeschlusses – insbesondere nach einer Neuwahl des Betriebsrats – liegt ein neuer Willensentschluss.

Der besondere Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG besteht schon dann, wenn der Wahlvorschlag lediglich behebbare Mängel aufweist.

Bei Wahlbewerbern endet das Zustimmungserfordernis des Betriebsrats vor Bekanntgabe des Wahlergebnisses im Fall der Rücknahme der Kandidatur zum Betriebsrat.

Der Arbeitgeber genügt seinen Mitteilungspflichten nach § 102 BetrVG, wenn er zunächst (zutreffend oder irrtümlich) ein Verfahren nach § 103 BetrVG einleitet und den Betriebsrat entsprechend unterrichtet, im Kündigungszeitpunkt aber zweifelsfrei feststeht, dass ein Schutz nach § 103 BetrVG nicht besteht und deshalb für eine außerordentliche Kündigung nur eine Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG erforderlich ist. Im umgekehrten Fall kann eine Anhörung nach § 102 BetrVG die Einleitung des Zustimmungsverfahrens grundsätzlich nicht ersetzen, es sei denn, der Betriebsrat hat in Kenntnis des Vorliegens der Voraussetzungen des Sonderkündigungsschutzes von sich aus seine Zustimmung nach § 103 BetrVG erteilt. In diesem Fall muss aber die Information des Arbeitgebers über den Kündigungsgrund nach § 102 BetrVG auch den Anforderungen an eine inhaltliche Unterrichtung des Betriebsrats nach § 103 BetrVG entsprechen und die Interessenvertretung um den besonderen Kündigungsschutz des zu kündigenden Arbeitnehmers wissen (BAG v. 17.3.2005 – 2 AZR 275/04 = NZA 2005, 1064 = LS ZBVR online 11/2005, Seite 10).

3. Betriebsbedingte Kündigung / Gewichtung der Auswahlkriterien bei Sozialauswahl

(§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG)

Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung trotz dringender betrieblicher Erfordernisse sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl der Arbeitnehmer die Sozialdaten nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Dabei kommt keinem der vier sozialen Auswahlkriterien, nämlich der Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Lebensalter, den Unterhaltungspflichten und der Schwerbehinderung, ein überwiegendes Gewicht zu. Da der Arbeitgeber nur zu einer „ausreichenden“ Sozialauswahl gesetzlich verpflichtet ist, steht ihm bei der Gewichtung der Auswahlkriterien ein Wertungsspielraum zu (BAG v. 2.6.2005 – 2 AZR 480/04 = DB 2006, 110 = ZBVR online 8/2005, Seite 8).

4. Betriebsbedingte Kündigung / Unzulässige Austausch Kündigung

(§ 1 KSchG)

Als eine die Arbeitsgerichte grundsätzlich bindende unternehmerische Organisationsentscheidung, die zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen und ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine betriebsbedingte Kündigung darstellen kann, ist die Vergabe von bisher im Betrieb durchgeführten Arbeiten an ein anderes Unternehmen anzuerkennen.

Es liegt jedoch eine unzulässige so genannte Austausch Kündigung vor, wenn die bislang von den Arbeitnehmern des Betriebs ausgeführten Tätigkeiten nicht zur selbständigen Erledigung auf den Dritten übertragen werden (hier angenommen bei einem Einsatz so genannter „Team-Dispatcher“ statt der bisherigen Produktionsleiter bei der Herstellung einer Zeitung).

Ist die Arbeitskapazität nach wie vor vorhanden, die Arbeitsleistung jedoch an einem umgestalteten Arbeitsplatz zu erbringen, liegt ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Kündigung nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer nach seinen Fähigkeiten und seiner Vorbildung nicht geeignet ist, den Anforderungen des umgestalteten Arbeitsplatzes zu entsprechen. Dabei unterliegt es grundsätzlich der freien unternehmerischen Entscheidung, das Anforderungsprofil für einen neu eingerichteten oder veränderten Arbeitsplatz festzulegen. Die Tatsache eines zukünftigen Zwei-Schicht- statt eines bisherigen Ein-Schicht-Betriebs steht einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers grundsätzlich nicht entgegen (BAG v. 16.12.2004 – 2 AZR 66/04 = NZA 2005, 761 = LS ZBVR online 11/2005, Seite 9).

5. Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder in der Insolvenz

(§ 15 Abs. 1, 4 und 5, § 1 KSchG, § 125 InsO)

Die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern kann auch in der Insolvenz allein nach § 15 Abs. 1, 4, 5 KSchG, nicht nach § 125 InsO überprüft werden. § 125 InsO ist insoweit allein gegenüber § 1 KSchG *lex specialis*, nicht auch gegenüber § 15 KSchG (LAG Hamm v. 4.3.2005 – 10 Sa 1832/04 = ArbUR 2005, 276 = ZBVR online 10/2005, Seite 16).

6. Außerordentliche Kündigung – „Surfen“ im Internet

(§ 626 BGB)

Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung an sich kann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer das Internet während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken in erheblichem zeitlichen Umfang („aus-schweifend“) nutzt und damit seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt (BAG v. 7.7.2005 – 2 AZR 581/04 = LS ZBVR online 8/2005, Seite 8).

7. Bindung des Arbeitgebers an einen Zeugnistext

(§ 630 Satz 1 BGB)

Jeder Arbeitnehmer kann bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ein qualifiziertes Zeugnis verlangen. Entspricht das erteilte Zeugnis nach Form und Inhalt nicht den tatsächlichen und rechtlichen Anforderungen, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Berichtigung des Zeugnisses. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein „neues“ Zeugnis auszustellen. Bei der Erstellung dieses Zeugnisses ist der Arbeitgeber an den bisherigen, vom Arbeitnehmer nicht beanstandeten Zeugnistext gebunden. Eine Ausnahme greift nur für den Fall ein, dass dem Arbeitgeber nachträglich Umstände bekannt werden, die die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmers in einem anderen Licht erscheinen lassen (BAG v. 21.6.2005 – 9 AZR 352/04 = DB 2005, 2360 = ZBVR online 8/2005, Seite 8).

8. Streikteilnahme während Gleitzeit

(§ 611 BGB, Art. 9 Abs. 3 GG)

Ein Arbeitnehmer, der an einer Streikkundgebung teilnimmt, nachdem er sich im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung zulässigerweise aus dem Zeiterfassungssystem abgemeldet hat, streikt im Rechtssinne nicht.

Streik ist die Vorenthaltung der während der Dauer der Streikteilnahme geschuldeten Arbeitsleistung. Der Arbeitnehmer, der entsprechend einer betrieblichen Regelung die Lage seiner täglichen Arbeitszeit autonom bestimmen kann, führt mit dem Abmelden aus dem Zeiterfassungssystem das Ende seiner Arbeitszeit herbei. Danach befindet er sich in Freizeit. Während der Freizeit kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht vorenthalten (BAG v. 26.7.2005 – 1 AZR 133/04 = ArbuR 2005, 379 = ZBVR online 9/2005, Seite 9).

9. Schwerbehindertenvertretung / Vereinfachtes Wahlverfahren

(§ 94 Abs. 6 Satz 2 und 3 SGB IX, § 19 BetrVG, § 5, § 19 Abs. 1 SchwbVWO)

Wird die Schwerbehindertenvertretung eines Betriebs nach § 94 Abs. 6 Satz 3 SGB IX im vereinfachten Wahlverfahren gewählt, obwohl dem Betrieb nicht weniger als 50 wahlberechtigte schwerbehinderte Menschen angehören, berechtigt dies zur Anfechtung der Wahl nach § 94 Abs. 6 Satz 2 SGB IX i.V.m. § 19 BetrVG.

Ob die Wahl der Schwerbehindertenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren durchzuführen ist, hängt von der Anzahl der dem Betrieb angehörenden wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen im Zeitpunkt der Einleitung der Wahl ab. Dies ist bei der Wahl im förmlichen Wahlverfahren der Erlass des Wahlausschreibens (§ 5 SchwbVWO), bei der Wahl im vereinfachten Wahlverfahren die Einladung zu der Wahlversammlung (§ 19 Abs. 1 SchwbVWO) (BAG v. 16.11.2005 – 7 ABR 9/05).

10. Benachteiligung bei fehlender Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

(§ 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Satz 1, § 81 Abs. 1 Satz 4, § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB IX)

Gegen die Regelung in § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Satz 1 SGB IX, nach der ein wegen seiner Schwerbehinderung diskriminierter Bewerber, der auch bei benachteiligungsfreier Auswahl die Stelle nicht erhalten hätte, Anspruch auf Entschädigung von bis zu drei Monatsentgelten hat, bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Die Einhaltung der Ausschlussfrist nach § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB IX zur Geltendmachung einer Entschädigung wegen Diskriminierung setzt nicht die Angabe einer bestimmten Forderungshöhe voraus.

Der schwerbehinderte Bewerber kann eine Beweislastverschiebung herbeiführen. Voraussetzung ist, dass er Hilfstatsachen darlegt und ggf. unter Beweis stellt, die eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderteneigenschaft vermuten lassen.

Steht fest, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX nicht über die eingegangene Bewerbung eines bestimmten schwerbehinderten Menschen unterrichtet hat, so ist dessen Benachteiligung wegen der Schwerbehinderteneigenschaft zu vermuten (BAG v. 15.2.2005 – 9 AZR 635/03 = DB 2005, 1802 = LS ZBVR online 11/2005, Seite 8).

11. Kostentragungspflicht bei Aufsichtsratswahl / Prüfung von Wahlvorschlägen durch den Wahlvorstand

(§ 20 Abs. 3 Satz 1 MitbestG, § 20 Abs. 3 Satz 1 BetrVG)

Nach § 20 Abs. 3 Satz 1 MitbestG trägt das Unternehmen die Kosten der Aufsichtsratswahl. Dazu können auch die Kosten eines im Zusammenhang mit der Wahl stehenden arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens einschließlich der Kosten für die Hinzuziehung eines Verfahrensbevollmächtigten gehören, wenn die Verursachung dieser Kosten zur Durchführung der Wahl erforderlich ist. Das ist nicht der Fall, wenn die Rechtsverfolgung offensichtlich aussichtslos ist. Insoweit gelten die gleichen Grundsätze wie für die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers bei einer Betriebsratswahl gemäß § 20 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

Der Wahlvorstand einer Aufsichtsratswahl ist nicht verpflichtet, den mit einem auf eine Gewerkschaft hinweisenden Kennwort versehenen Wahlvorschlag von Arbeitnehmern daraufhin zu überprüfen, ob er nach koalitionsinternen Vorgaben ordnungsgemäß zustande gekommen ist (BAG v. 25.5.2005 – 7 ABR 42/04 = NZA 2005, 1250 = LS ZBVR online 11/2005, Seite 11).

12. Annahmeverzug / Böswilliges Unterlassen einer zumutbaren Arbeit

(§ 11 Abs. 1 Nr. 2 KSchG)

Dem Arbeitnehmer steht trotz unwirksamer Änderungskündigung des Arbeitgebers kein Annahmeverzugsanspruch zu, wenn er es böswillig unterlässt, eine zumutbare Arbeit anzunehmen (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 KSchG).

Die Zumutbarkeit der Arbeit erfordert eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Arbeitsangebots des Arbeitgebers und der Ablehnung des Arbeitnehmers.

Besondere Bedeutung kommt dabei dem Umstand zu, dass der Arbeitsplatz weggefallen ist (hier wegen einer Betriebs(teil)schließung) und eine andere Beschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers im Unternehmen des Arbeitgebers nicht besteht.

In diesem Fall ist dem Arbeitnehmer eine längere Fahrzeit von ca. zwei Stunden je Hin- und Rückfahrt – bei ansonsten unveränderten Arbeitsbedingungen – noch zuzumuten (LAG Köln v. 21.6.2005 – 13 (5) Sa 179/05 = NZA-RR 2006, 14).

13. Widerruf einer Abmahnung

(§ 242 BGB, § 91 a ZPO)

Auch nach Ausspruch einer Abmahnung kann der Arbeitgeber nicht zur „Rücknahme“ dieser Erklärung verurteilt werden. Denkbar ist entweder die Verpflichtung zum „Widerruf“ oder der auf Feststellung gerichtete Antrag, dass die Vorwürfe unberechtigt sind.

Der Widerrufsanspruch ist in der Regel nur begründet, wenn der Widerruf benötigt wird, um den Ruf des Arbeitnehmers Dritten gegenüber wiederherzustellen. Der Feststellungsanspruch setzt ein Rechtsschutzinteresse voraus, das nur gegeben ist, wenn die Gefahr besteht, dass der Arbeitgeber trotz Entfer-

nung der Abmahnungsschreiben aus der Personalakte die Vorwürfe weiter in rechtlich relevanter Weise verwenden will.

Die im Abmahnungsschreiben enthaltene Behauptung, der Arbeitnehmer habe ein Schreiben „der Öffentlichkeit zugänglich gemacht“, ist zu unbestimmt, weil hierdurch die Schwere des Vorfalls nicht abgeschätzt werden kann (LAG Nürnberg v. 14.6.2005 – 6 Sa 582/04).

14. Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften / Unterschriftenaktion

(Art. 9 Abs. 3, Art. 20 Abs. 3 GG)

Eine Polizeigewerkschaft darf in Dienstgebäuden der Polizei keine Unterschriftenlisten auslegen, mit denen beim Publikum um Unterstützung der Forderung nach einer Vermehrung der Planstellen für Polizeibeamte geworben wird. Die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Betätigungsfreiheit der Koalitionen muss insoweit gegenüber dem durch Art. 20 Abs. 3 GG garantierten Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung zurücktreten (BAG v. 25.1.2005 – 1 AZR 657/03 = PersV 2005, 356 = LS ZBVR online 6/2005, Seite 11).

15. Einsichtnahme in die Wahlakten der Betriebsratswahl

(§ 19 WO, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO)

Nach § 19 WO besteht grundsätzlich auch ohne Darlegung eines besonderen rechtlichen Interesses und unabhängig von einem Wahlanfechtungs- oder Nichtigkeitsfeststellungsverfahren ein Anspruch des Arbeitgebers auf Einsichtnahme in die vom Betriebsrat aufbewahrten Wahlakten der Betriebsratswahl. Das gilt jedoch nicht für Bestandteile der Wahlakten, die Rückschlüsse auf das Wahlverhalten einzelner wahlberechtigter Arbeitnehmer zulassen, z.B. die mit Stimmabgabevermerken des Wahlvorstands versehenen Wählerlisten. Die Einsichtnahme in derartige Unterlagen durch den Arbeitgeber ist nur zulässig, wenn gerade dies zur Überprüfung der Ordnungsmäßigkeit der Wahl erforderlich ist. Das hat der Arbeitgeber darzulegen (BAG v. 27.7.2005 – 7 ABR 54/04 = NZA 2006, 59 = ZBVR online 1/2006, Seite 1).

Stichwortverzeichnis

Die Zahlen hinter den einzelnen Stichworten verweisen auf die laufende Nummer der abgedruckten Entscheidung.

Abmahnung	
- Widerruf	B 13
Annahmeverzug	B 12
Arbeitnehmerüberlassung	
- Wahlrecht/Wählbarkeit	2
Aufsichtsratswahl	
- Kostentragungspflicht	B 11
Auskunftsanspruch	
- eines BR-Mitglieds über Gehaltsentwicklung	10
Ausschreibung von Arbeitsplätzen	40
Betätigungsfreiheit	
- Gewerkschaft	B 14
Betriebsausschuss	
- Übertragung des Zustimmungsrechts des Betriebsrats	56
Betriebseinschränkung	53
Betriebsrat	
- Übertragung eines Zustimmungsrechts	51
Betriebsratsanhörung	49
- Kündigung	50, 47, 48
- Umverteilung der Arbeit	46
Betriebsratsausschuss	
- Erweiterung	9
Betriebsratsfähigkeit	1
Betriebsratsmitglied	
- betriebsübliche berufliche Entwicklung/Entgeltsicherung	11
Betriebsratsschulung	
- Erforderlichkeit/Freistellung von Kosten	15
- Freizeitausgleich	12
Betriebsratssitzung	
- Teilnahme während Elternzeit	16
Betriebsratstätigkeit	
- Kosten	17
Betriebsratswahl	
- Einsichtnahme in Wahlakten	B 15
- Nichtigkeit	1
Betriebsrentenansprüche	
- Geltendmachung	29
Betriebsvereinbarung	
- ablösende	31, 30
- Anspruch auf Durchführung	29
- Feiertagsruhezeit	32

- Gleichbehandlungsgrundsatz	25
- Nachwirkung	32
Büropersonal	
- Betriebsrat	19
Einigungsstelle	
- Unwirksamkeit des Spruchs	27
- Zuständigkeit	28
Einstellung	
- Zustimmungsverweigerung	40
Freistellung	
- Frist für Anfechtung der -entscheidung	6
- Erhöhung der Anzahl	14
Gesamtbetriebsausschuss	
- Erweiterung	23
Gesamtbetriebsrat	
- Abberufung von Mitgliedern	21
- Entsendung/verkleinerter	22
Gesamtzusage	30
Gleichbehandlungsgrundsatz	
- Arbeiter/Angestellte	24
Informationsanspruch	
- des Betriebsrats	26
Interessenkollision	
- Verhinderung eines BR-Mitglieds	8
Intranet	
- Nutzung durch Betriebsrat	20
Kündigung	
- außerordentliche/Internetsurfen	B 6
- BR-Mitglieder in der Insolvenz	B 5
- Freistellung während Zustimmungs- ersatzverfahren	52
- Frist	B 1
- Organisationsentscheidung	B 4
- Sozialauswahl	B 3
- Wahlbewerber zur BR-Wahl	B 2
Listensprung	
- Verfassungsverstoß	4
Mitbestimmung	
- Änderung der vertraglichen Arbeitszeit	42
- Ausgleich für Nachtarbeit	37
- Auswahlrichtlinie	41
- Eingruppierung	44

- Lohngestaltung	38
- Übernahme von Leiharbeitnehmern	45
Personalgespräch	
- Hinzuziehung eines BR-Mitglieds	35
Schwerbehindertenvertretung	
- Benachteiligung bei fehlender Beteiligung	B 10
- vereinfachtes Wahlverfahren	B 9
Sozialplan	
- Auslegung	54
Streik	
- Teilnahme während Gleitzeit	B 8
Telefon	
- Anspruch auf Freischaltung	18
Unterlassungsanspruch	
- bei Betriebsübergang	26
- des Betriebsrats	7
Unterlassungsantrag	
- Bestimmtheit	35
Vorstellungsgespräch	
- Unterrichtung des Betriebsrats	43
Wahlvorstand	
- Bestellung	5
- Prüfung von Wahlunterlagen	3, B 11
Weiterbeschäftigungsanspruch	
	33, 34
Zeugnis	
- Bindung des Arbeitgebers	B 7
Zuständigkeit	
- des Gesamtbetriebsrats	38
Zuweisung von Tätigkeiten	
- Mitbestimmung	36