

Keine Ungleichbehandlung des Klägers

richten zu lassen, fehle es an dem erforderlichen freien Arbeitsplatz.

Ein Anspruch des Klägers folge auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Danach sei dem Arbeitgeber untersagt, einzelne Arbeitnehmer oder eine Gruppe von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, ungleich zu behandeln. Verboten sei nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Der Kläger sei mit den von der Stilllegung der Außenschachanlage betroffenen Mitarbeitern in den Kauen, im Magazin, der Lampenstube und der Pfortnerei jedoch nicht vergleichbar, da die Entscheidung der Beklagten sich ausschließlich auf die Teilbetriebsstilllegung und ihren Entschluss bezog, keinem der Arbeitnehmer in den Kauen, im Magazin, in der Lampenstube und in der Pfortnerei zu kündigen. Diese 1994 abgeschlossene Maßnahme verpflichtet die Beklagte nicht, aus sozialen Gründen zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für andere, von der Teilstilllegung nicht betroffene Arbeitnehmer zu schaffen.

Schließlich hat das BAG den hilfsweise erhobenen Antrag des Klägers auf Abschluss eines Arbeitsvertrags als Gruben- und Sicherheitswart verneint. Die nach § 14 Abs. 2 SchwbG im Einzelfall mögliche Verpflichtung des Arbeitgebers, einen schwerbehinderten Stellenbewerber gegenüber sonstigen Bewerbern zu bevorzugen (BAGE 34, 250, setze voraus, dass der Schwerbehinderte über die gleiche Qualifikation wie der vom Arbeitgeber berücksichtigte Mitbewerber verfügt. Dies treffe aber nicht zu, da der von der Beklagten ausgewählte Techniker für den anspruchsvollen Arbeitsplatz besser als der Kläger geeignet gewesen sei. Der Kläger überspanne die sich aus dem Schwerbehindertenrecht ergebenden Pflichten des Arbeitgebers, wenn er meint, die Beklagte habe ihm diesen höherwertigen Arbeitsplatz anzubieten und ihn gleichzeitig für die damit verbundenen Tätigkeiten anlernen müssen.

Anmerkung:

Die zum Teil grundsätzlichen Ausführungen des BAG zu § 14 Abs. 2 SchwbG belegen noch einmal deutlich, wie schwer es in der Praxis oftmals ist, Schwerbehinderte auf Dauer im Betrieb zu halten, geschweige denn, wie § 14 Abs. 2 SchwbG dies fordert, entsprechend ihrer Eignung zu beschäftigen. Kann der Schwerbehinderte aus welchen Gründen auch immer seinen bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr ausüben, muss im Betrieb ein entsprechender freier Arbeitsplatz gesucht werden. In der Vergangenheit wurde dieses Problem meist dadurch „gelöst“, dass die Schwerbehinderten auf sogenannten Schonarbeitsplätzen unterwertig weiterbeschäftigt wurden. Mit dem, bedingt unter anderem

Probleme in der betrieblichen Praxis

durch Rationalisierung und Globalisierung, eingetretenen Wegfall dieser Einfacharbeitsplätze ist eine, wenn auch nicht unbedenkliche, Beschäftigungsalternative in den Betrieben für die Schwerbehinderten nicht mehr vorhanden. Von daher kommt der Förderung der beruflichen Bildung in § 14 Abs. 2 Satz 2 SchwbG eine gesteigerte Bedeutung zu. Hiernach hat der schwerbehinderte Beschäftigte einen Anspruch darauf, so beschäftigt zu werden, dass er seine Fähigkeiten und Kenntnisse weiterentwickeln kann. Hat er diese Kenntnisse und Fähigkeiten dann tatsächlich auch ausgebaut, besitzt er einen einklagbaren Anspruch auf Beschäftigung mit höherwertiger Arbeit, sofern es dem Arbeitgeber möglich und zumutbar ist, den Schwerbehinderten an einer solchen Stelle einzusetzen (vgl. AP Nr. 3 zu § 12 SchwbeschG).

Unter Umständen könnte der Arbeitgeber hierbei sogar verpflichtet sein, einen freien Arbeitsplatz für den Schwerbehinderten freizukündigen. Dies hat das BAG in seiner Entscheidung noch einmal grundsätzlich betont, wenn es auch offengelassen hat, „ob der Schutz des Schwerbehinderten es überhaupt rechtfertigen kann, einen unbeteiligten Dritten zu entlassen“.

In der Praxis wird eine solche Freikündigung allerdings kaum mehr relevant werden, da diese nur dann möglich sein soll, wenn sie für den zu kündigenden Arbeitnehmer keine soziale Härte darstellt — eine Konstellation, die man sich bei der heutigen Arbeitsmarktlage nur sehr schwer vorstellen kann.

Es obliegt daher vor allem den Betriebsräten, im Rahmen ihrer innerbetrieblichen Zusammenarbeit nach § 29 Abs. 1 SchwbG insbesondere mit Arbeitgeberbeauftragtem und Schwerbehindertenvertretung dafür Sorge zu tragen, dass Schwerbehinderte grundsätzlich nach ihrer jeweiligen Leistungsfähigkeit eingesetzt werden und der Förderungspflicht nicht erst dann nachgekommen wird, wenn ein entsprechendes Begehren des Schwerbehinderten vorliegt. Hierzu muss erforderlichenfalls auch das Eigeninteresse des Arbeitgebers geweckt werden, Schwerbehinderte am richtigen Platz im Unternehmen und damit ohne Belastung des Betriebs oder der Mitarbeiter zu beschäftigen.

Dr. Jürgen Schmidt, Frankfurt am Main

Anspruch auf höherwertige Arbeit

Hinweis für die Praxis

Prozessrecht

§§ 114 ff. ZPO

Prozesskostenhilfe für den Betriebsrat

Dem Betriebsrat ist Prozesskostenhilfe zu bewilligen und zur Wahrnehmung seiner Rechte

ein Rechtsanwalt beizuordnen, wenn der Arbeitgeber nach seinen persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen im Sinne des § 114 ZPO nicht in der Lage ist, die Kosten für die Prozessführung aufzubringen.

(Leitsatz des Bearbeiters).

LAG München, Beschluss vom 30. 11. 1999 — 7 Ta BV 42/99 (rechtskräftig)

Erläuterungen:

Ausgangslage

Prozesskostenhilfe findet im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren wenig Beachtung, ist doch die Kostentragung arbeitsgerichtlicher Verfahren des Betriebsrats durch die Betriebsverfassung geregelt: Die Kosten des Betriebsrats trägt der Arbeitgeber. Prozesskostenhilfe kann nach dem Gesetzeswortlaut die Partei geltend machen, die durch die Prozessführung in existenzieller Weise belastet werden würde. Eine solche Konstellation ist vor dem Hintergrund der betriebsverfassungsrechtlichen Kostentragungsbestimmungen nicht denkbar. Denn der Betriebsrat ist als nicht vermögensfähiges Betriebsverfassungsorgan zur Tragung erforderlicher Kosten — hierzu gehören Prozesskosten und hier insbesondere Anwaltskosten — nicht in der Lage und nicht verpflichtet.

Ist der Arbeitgeber außer Stande, die Prozesskosten zu tragen, steht zu befürchten, dass der Betriebsrat keinen Bevollmächtigten findet, der ihn vertritt, da mit einer Bezahlung der Rechtsanwaltskosten nicht zu rechnen ist. In einem solchen Fall hatte das LAG München zu entscheiden. Der Arbeitgeber hatte die Betriebsratswahlen angefochten. Sodann wurde die Insolvenz über den Arbeitgeber eröffnet; der Insolvenzverwalter hielt an der Wahlanfechtung fest. In dem konkreten Fall hatte der Insolvenzverwalter im Staatsanzeiger die Anzeige der voraussichtlichen Masseunzulänglichkeit veröffentlicht.

Das LAG München hat vor diesem Hintergrund entschieden: „Dem Betriebsrat wird für die Durchführung des Beschwerdeverfahrens Prozesskostenhilfe bewilligt und Rechtsanwalt ... zur Vertretung beigeordnet.“

Das Gericht begründet seine Entscheidung damit, dass die Rechtsverteidigung des Betriebsrats hinreichend Erfolgsaussichten bietet und die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers feststeht.

In einem vergleichbaren Fall hat das Arbeitsgericht München die Bewilligung der Prozesskostenhilfe an den Betriebsrat wie folgt begründet: „Die Arbeitgeberin, die gemäß § 40 BetrVG grundsätzlich die Kosten des Betriebsrates für das eingeleitete Beschlussverfahren zu tragen hätte, ist vermögenslos“ (...), „bzw. aufgrund der Konkursöffnung nicht

in der Lage, den Betriebsrat von seinen Rechtsanwaltskosten freizustellen. Da der Rechtsstreit auch nicht in der Sache für den Betriebsrat aussichtslos ist, war diesem Prozesskostenhilfe zu gewähren. Mangels an eigenem Vermögen des Betriebsrats sind keine Raten anzusetzen.“ (ArbG München v. 24. 6. 1996 — 19 BV 0007/96).

Die Entscheidungen zeigen, dass es für die Prozesskostenhilfe auf die Vermögenslage des zur Kostentragung verpflichteten Prozessbeteiligten ankommt. Hierbei ist entgegen dem Wortlaut der §§ 114 ff. ZPO nicht auf die Vermögenslage des — immer vermögenslosen — Betriebsrats abzustellen, sondern auf die Situation des Arbeitgebers.

Die Bestimmungen über die Prozesskostenhilfe sollen auch Betriebsräten ermöglichen, arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers durchführen zu können. Gegebenenfalls muss das Gericht weitere Auskünfte bei dem Arbeitgeber oder Insolvenzverwalter einholen.

Keinesfalls sollten Betriebsräte auf die Durchsetzung ihrer Rechte verzichten. Denn bei möglicher Zahlungsunfähigkeit gilt:

1. Der Betriebsrat muss einen Antrag auf Bewilligung der Prozesskostenhilfe stellen, §§ 114, 117 ZPO, 46 Abs. 2, 80 Abs. 2 ArbGG.
2. Die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung des Betriebsrats muss hinreichend Aussicht auf Erfolg haben und darf nicht mutwillig erscheinen, §§ 114 ZPO, 46 Abs. 2, 80 Abs. 2 ArbGG.
3. Der Arbeitgeber kann nach seinen persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen die Kosten der Prozessführung nicht oder nur in Raten aufbringen, §§ 114 ZPO, 46 Abs. 2, 80 Abs. 2 ArbGG.

Nicht gelöst sind hierdurch die — leider häufigen — Fälle, in denen sich die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (z. B. einer GmbH) erst nach einem Gerichtsverfahren herausstellt.

Hier wäre zu prüfen, inwieweit einzelne Verantwortliche der insolventen Gesellschaft wegen einer Verletzung einer Informationspflicht, z. B. weil sie auch gegenüber dem Wirtschaftsausschuss und/oder dem Betriebsrat die tatsächliche Situation des Unternehmens verschwiegen oder beschönigt haben, persönlich in die Pflicht genommen werden können. Wird der Betriebsrat durch den Geschäftsführer einer GmbH nicht über die Stellung eines Insolvenzantrages informiert und stellt der Betriebsrat daher keinen Prozesskostenhilfeantrag, wäre bei Massearmut der Insolvenzmasse die persönliche Haftung des Geschäftsführers zu prüfen.

Rüdiger Helm, Rechtsanwalt in München

Vermögenslage des Arbeitgebers entscheidet

Grundsätze

Weiteres Problem

Insolvenz des Arbeitgebers