

§§ 17, 20 BetrVG

Gesamtbetriebsrat fördert Betriebsratswahl

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in einem Filialunternehmen dem Gesamtbetriebsrat eine Liste sämtlicher Telefonnummern der betriebsratslosen Filialen zur Verfügung zu stellen und hat in den betriebsratslosen Filialen die Telefone in der Weise einzurichten, dass der Gesamtbetriebsrat von den Beschäftigten unmittelbar angerufen werden kann.

(Leitsatz der Bearbeiter)

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 30.4.2008 – 2 TaBV 7/07

(nicht rechtskräftig)

Sachverhalt und Entscheidungsgründe

Seit der Betriebsverfassungsreform 2001 können zusätzlich der Gesamtbetriebsrat und der Konzernbetriebsrat Wahlvorstände einsetzen. Die Bildung von Betriebsräten wurde durch diese Möglichkeit erheblich erleichtert. Das Ziel der Betriebsverfassungsreform 2001 war unter anderem, die Anzahl der »weißen Flecken« zu reduzieren. Das muss schließlich auch in der Praxis umgesetzt werden. Ein Gesamtbetriebsrat eines bundesweit aufgestellten Filialunternehmens beschäftigte sich damit, die Kommunikation mit den Beschäftigten zu erleichtern, um die Bildung von Betriebsräten im Unternehmen zu forcieren.

Streitgegenstand

Der Gesamtbetriebsrat forderte den Arbeitgeber auf, ihm die entsprechenden Telefonnummern zur Verfügung zu stellen und den Beschäftigten die Möglichkeit einzuräumen, beim Gesamtbetriebsrat anzurufen. Denn dadurch könnten sich potentielle Wahlvorstandskandidaten/innen melden. Weiter würde es dem Gesamtbetriebsrat ebenfalls erleichtern, mit Beschäftigten Kontakt aufzunehmen bzw. diese nach einem Erstkontakt zurückrufen und so gegebenenfalls interessierte Beschäftigte zusammenbringen, die bereit sind, in einem Wahlvorstand mitzuarbeiten. Denn in einem filialisierten Einzelhandelsunternehmen würden sich die Beschäftigten der einzelnen Verkaufsstellen nicht automatisch kennen und müssen von dem jeweiligen Interesse an einer Betriebsratswahl der anderen Beschäftigten keine positive Kenntnis haben. Weil es beim Wahlvorstand aber immer darum gehe, drei Personen zusammenzubringen, sei dies von großer Bedeutung. Der Arbeitgeber hat dem Gesamtbetriebsrat entgegen gehalten, dass zwar nach § 40 BetrVG ausschließlich die Kosten des Betriebsrats bzw. des Gesamtbetriebsrats vom Arbeitgeber zu tragen sind. Hier gehe es aber nicht um Sachmittel für den Gesamtbetriebsrat, sondern um Sachmittel für die Beschäftigten.

Auffassung des Arbeitgebers**Auffassung des Gesamtbetriebsrats**

Der Gesamtbetriebsrat hielt dem entgegen, dass es nicht um Sachmittel für die Betriebsratsarbeit gehe, sondern um Sachmittel für die Wahl im Sinne des § 20 BetrVG. Zu den Kosten der Wahl gehören nicht nur die unmittelbaren Wahlunterlagen und Sachmittel für den Wahlvorstand, sondern insbesondere auch alle Sachmittel, die es den Beschäftigten ermöglichen, einen Betriebsrat zu installieren. Weil der Gesamtbetriebsrat berechtigt sei, Wahlvorstände einzusetzen, müssen sich die Beschäftigten möglichst schnell und unbürokratisch an den Gesamtbetriebsrat wenden können. Jede Erschwernis in diesem Zusammenhang steht im Widerspruch zu dem Gebot, dass nach § 1 BetrVG in jedem Betrieb ein Betriebsrat zu wählen ist. Aufgabe des Gesamtbetriebsrats ist es hierbei seit der Betriebsverfassungsreform 2001 nicht nur, Wahlvorstände zu benennen, sondern auch aktiv so genannten weißen Flecken, also mitbestimmungsfreien Zonen, entgegen zu wirken.

**Arbeitgeber muss Wahlkosten
tragen und den GBR mit
den Telefonnummern versorgen**

Gerade weil der Gesetzgeber also will, dass Gesamtbetriebsrat und Beschäftigte aus betriebsratslosen Betrieben zusammenkommen, ist dieses »In-Verbindung-Treten« ein gegebenenfalls erster Schritt zu einer Betriebsratswahl. Nach der eindeutigen Formulierung des § 20 BetrVG sind im Zusammenhang mit diesen ersten Schritten der Wahl entstehende Kosten vom Arbeitgeber zu tragen. Daher kann der Arbeitgeber nicht verlangen, dass die Beschäftigten private Mittel für die Einleitung der Betriebsratswahl aufwenden. Hinzu kommt, dass der Gesamtbetriebsrat zur Erfüllung seiner Förderpflicht von Betriebsratswahlen (nichts anderes sollte doch durch die Betriebsverfassungsreform 2001 erreicht werden) die Telefonnummern der betriebsratslosen Filialen benötigt. In Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung folgte das LAG der Argumentation des engagierten Gesamtbetriebsrats. Schriftliche Entscheidungsgründe stehen noch aus. Die Rechtsbeschwerde wurde zugelassen.

Anmerkung

**Wichtige
unterinstanzliche
Entscheidung**

Auch wenn der Rechtsstreit aller Wahrscheinlichkeit nach vor dem Bundesarbeitsgericht fortgesetzt werden wird, ist die Entscheidung von herausragender Bedeutung. Hilfreich waren hierbei zwei wichtige und vielleicht entscheidende gewerkschaftliche Initiativen.

Ohne die Lidl-Kampagne der Gewerkschaft ver.di wäre das Wissen in der Öffentlichkeit über die Schwierigkeiten der Organisation der Belegschaft bei filialisierten Discountern kaum so umfassend. Kenntnisse über die betriebliche Realität bei Discountern sind wesentlich, um beurteilen zu können, welche Sachmittel erforderlich sind, damit Betriebsräte gewählt werden können.

Ein zweites wesentliches Element war die Veröffentlichung von Sarah Bormann: »Angriff auf die Mitbestimmung, Unternehmensstrategien gegen den Betriebsrat – Der Fall Schlecker« erschienen im November 2007 in der Edition Sigma (ISBN: 3836086859), einer wissenschaftlichen Studie, die sich im Rahmen der Mitbestimmungsforschung wissenschaftlich mit den Schwierigkeiten von Beschäftigten bei der Etablierung eines Betriebsrats bei einem anderen Filialisten auseinandersetzt. Beide Initiativen belegen beispielhaft, dass der Bundesfachbereich Handel der Gewerkschaft ver.di unter Leitung der stellvertretenden Bundesvorsitzenden Margret Mönig-Raane sich offensiv gewerkschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit stellt und so unter schwierigen Rahmenbedingungen Erfolge möglich macht. Sie haben verdeutlicht, dass die Bildung von Betriebsräten im filialisierten Einzelhandel insbesondere bei Discountern systematisch (und keineswegs nur in Einzelfällen) erschwert und behindert wird.

Durch die Lidl-Kampagne und dem Forschungsbericht von Sarah Bormann wurde erreicht, dass das Wissen um die Arbeitsbedingungen bei Discountern und die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Bildung von Betriebsräten einer breiten Öffentlichkeit bekannt werden und zusätzlich wissenschaftlich untermauert wurden.

In der arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung konnte man also gestützt auf drei Punkte argumentieren:

1. Auf die Dank der Lidl-Kampagne gerichtsbekannte Tatsache, dass bei Discountern Betriebsratswahlen auf systematische direkte und indirekte Gegenwehr stoßen
2. auf die Dank der Studie von Sarah Bormann wissenschaftlich belegte Tatsache, dass bei der Firma Anton Schlecker Betriebsratswahlen regelmäßig auf Schwierigkeiten stoßen und

**Bildung von Betriebsräten
wird im Einzelhandel
systematisch erschwert**

3. auf einen hoch engagierten Gesamtbetriebsrat, der sich Schwierigkeiten stellt und seine Förderpflicht für die Durchführung von Betriebsratswahlen mit zäher Geduld wahrnimmt

Der Gesamtbetriebsrat wird also die Entscheidung gut vorbereitet vor dem Bundesarbeitsgericht verteidigen können.

AGNES SCHREIEDER

Gewerkschaft ver.di

RÜDIGER HELM

Rechtsanwalt München

www.arbeitnehmeranwaelte.de

§§ 26 Abs. 2, 33 Abs. 1, 40 Abs. 1, 76a Abs. 3 BetrVG;
§§ 177 Abs. 1, 184 Abs. 1 BGB

Beschluss, Betriebsrat, Genehmigung

1. Der Betriebsrat kann durch eine nachträgliche Beschlussfassung eine von dem Betriebsratsvorsitzenden zuvor ohne Rechtsgrundlage im Namen des Betriebsrats getroffene Vereinbarung genehmigen.

2. Die Rückwirkung der Genehmigung wird durch die nach § 40 BetrVG gebotene Erforderlichkeitsprüfung begrenzt, der Betriebsrat muss vor der Verursachung von Kosten entscheiden, wenn hierbei nach Würdigung aller Umstände die Erforderlichkeit der Kosten zu prüfen ist.

3. Da die Bestellung von betriebsfremden Einigungsstellenbeisitzern nicht durch den Grundsatz der Erforderlichkeit eingeschränkt ist, kann der Betriebsrat die Beisitzerbestellung rückwirkend – auch nach Beendigung des Einigungsstellenverfahrens – genehmigen.

(1. Amtlicher Leitsatz, 2. und 3. Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Beschluss vom 10.10.2007 – 7 ABR 51/06

Sachverhalt

Die Arbeitgeberin vertreibt bundesweit Drogeriewaren in Verkaufsstellen. Zur Regelung eines Interessenausgleichs/Sozialplans wurde arbeitsgerichtlich eine Einigungsstelle eingesetzt. Am 9.2.2004 beschloss der Betriebsrat, dass die Antragstellerin, eine Gewerkschaftssekretärin, als außerbetriebliche Beisitzerin am Einigungsstellenverfahren teilnehmen solle.

Streitgegenstand

Nach Durchführung des Einigungsstellenverfahrens stellte die Antragstellerin der Arbeitgeberin ihr gesetzliches Honorar in Rechnung. Die Arbeitgeberin verweigerte die Zahlung.

Im darauf von der Antragstellerin zur Durchsetzung des Zahlungsanspruchs eingeleiteten Beschlussverfahren bestritt die Arbeitgeberin, dass der Bestellung der Antragstellerin zur Beisitzerin in der Einigungsstelle ein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats zugrunde lag. Der Betriebsrat beschloss daraufhin in der Sitzung am 20.5.2005 – vorsorglich – erneut die Bestellung der Antragstellerin zur Beisitzerin in der bereits erledigten Einigungsstelle.

ArbG und LAG wiesen Zahlungsantrag ab

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht wiesen den Zahlungsantrag der Antragstellerin ab. Der Kern der Begründung lautet: Der geltend gemachte Honoraranspruch sei nur begründet, wenn der Bestellung als