

So ist gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitgliedern ihr Arbeitsentgelt weiterhin zu zahlen. Dies umfasst grundsätzlich auch Zuschläge wegen Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, welche für die Erschwernis der Arbeit zu ungünstigen Zeiten gewährt werden.

Nun hat das LAG Hessen – in Anlehnung an eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts² aus dem Jahr 2016 – den Anspruch auf die Fortzahlung der Zuschläge verneint. Maßgeblich war für das Gericht, dass der Kläger seine Betriebsratsarbeit ausschließlich zu den üblichen Bürozeiten ausgeführt hat. Der fehlende Anspruch beruhe insofern nicht auf der Freistellung. Das Hessische LAG räumt zwar ein, dass der Kläger einen Teil seiner Betriebsratsarbeit nur zu diesen Zeiten ausführen kann, jedoch treffe das nicht auf alle Tätigkeiten zwingend zu; der Kläger sei insofern in seiner Betriebsratsarbeit flexibel und habe seine Zeiten eigenverantwortlich gewählt.

Unerheblich sei, dass der Kläger die Zuschläge vor seiner Arbeitsbefreiung im Rahmen des Schichtsystems erhalten hat. Während der üblichen Bürozeiten treffen die Erschwernisse und Bedingungen, die zum Beispiel durch die Nacharbeit ausgelöst werden, den Kläger – so das LAG Hessen – nicht. Durch eine Zahlung würde er nach Auffassung des Gerichts gegenüber den Mitarbeitenden bessergestellt, die tatsächlich unter den erschwerten Bedingungen arbeiten.

2 BAG 18.5.2016 – 7 AZR 401/14, BeckRS 2016, 72329.

Bedeutung für die Praxis

Gegen die Entscheidung des LAG Hessen hat der Kläger Revision eingelegt, welche beim Bundesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 197/23 anhängig ist. Dessen Entscheidung ist daher abzuwarten. Anders als in der – vom LAG Hessen ausdrücklich in Bezug genommen – Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2016 hatten im hiesigen Fall das Betriebsratsmitglied und der Arbeitgeber gerade nicht vereinbart, dass die Betriebsrats Tätigkeit ausschließlich während der üblichen Geschäftszeiten erfolgen sollte. 2019 hatte das ArbG Dresden einen mit der hiesigen Entscheidung vergleichbaren Sachverhalt noch anders als das LAG Hessen beurteilt und zugunsten des klagenden Betriebsratsmitglieds entschieden.³

Die durch § 37 Abs. 2 BetrVG bezweckte Förderung der Bereitschaft zur Übernahme eines Betriebsratsamtes wird bei der Entscheidung des LAG Hessen nicht hinreichend berücksichtigt. Betriebsratsmitglieder sollen keine Furcht vor Einkommenseinbußen haben müssen. Für Arbeitnehmende, die regelmäßig solche Zuschläge erhalten, gehören diese zu ihrem regulären Einkommen. Wenn Ansprüche auf Zuschläge – etwa der Wechselschichtzuschlag – durch die Freistellung eines Betriebsrats wegfallen, so wird diese Zwecksetzung des § 37 Abs. 2 BetrVG unterlaufen. Der Kläger hätte, wenn er nicht freigestellt wäre, im Wechselschichtsystem gearbeitet, und somit den entsprechenden Zuschlag verdient, ebenso wie die anderen Zuschläge.

3 ArbG Dresden 27.2.2019 – 13 Ca 2259/18.

Robert Krüll,

Rechtsanwalt in der Kanzlei TowaraRA:Arbeitsrecht in Köln

Einsichtnahme in Wahlakten zur Betriebsratswahl

§ 19 Abs. 2 BetrVG

1. *Anfechtungsberechtigte nach § 19 Abs. 2 BetrVG haben einen Anspruch auf Einsicht in die Wahlakten zur Wahl des Betriebsrats, soweit diese keinen Rückschluss auf das Wahlverhalten einzelner Arbeitnehmer zulässt.*

2. *Diesen Anspruch können Anfechtungsberechtigte nach § 19 Abs. 2 BetrVG wieder verlieren, wenn sie es versäumen, innerhalb der mit der Verkündung der erstinstanzlichen Entscheidung beginnenden Monatsfrist durch Zustellung im Parteibetrieb Zwangsvollstreckungsmaßnahmen einzuleiten.*

LAG Rheinland-Pfalz 16.5.2023 – 6 TaBVGa 2/22, BeckRS 2023, 22080

Sachverhalt

Drei Arbeitnehmer haben im einstweiligen Verfügungsverfahren Einsicht in die Wahlakten zur erfolgten Betriebsratswahl von dem Betriebsrat verlangt. Dieselben drei Arbeitnehmer haben in einem Hauptsacheverfahren

die Betriebsratswahl angefochten. Sie begehren die Einsicht in die Wahlakten, um die Unwirksamkeit der Betriebsratswahl begründen zu können. Sie müssten die Ordnungsgemäßheit der Wahl nachprüfen können und welche Umstände, durch wen, wann und wie die Prüfung der angeblich fehlenden Wählbarkeit eines Kandidaten

auf der Liste, auf der die drei Antragsteller kandidiert haben, veranlasst hätten. Es sei auch festzustellen, ob es weitere Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberin gebe, denen im Laufe der Amtszeit des Wahlvorstands bis zum Wahltag am 15. März 2022 die Wahlberechtigung und/oder die Wählbarkeit entzogen worden sei. Es könne aufgrund des Wahlanfechtungsverfahrens zu Neuwahlen kommen, weshalb es erforderlich sei, zu wissen, welche Mitarbeiter wahlberechtigt oder wählbar seien. Die von ihnen bereits vorgetragenen Verstöße legten weitere Verstöße nahe, die insgesamt aufzuklären seien.

Das Arbeitsgericht hat dem Betriebsrat mit Beschluss vom 1.9.2022 aufgegeben, den drei Antragstellern Einsicht in die Wahlakten zur Wahl des Betriebsrats am 15.3.2022 zu gewähren, soweit diese keinen Rückschluss auf das Wahlverhalten einzelner Arbeitnehmer zulässt. Die Antragsteller hätten einen allein für sie gerichtlich geltend gemachten Anspruch auf Einsichtnahme in die Wahlakten unter Wahrung des Wahlgeheimnisses. Bedenken hinsichtlich der Datenschutz-Grundverordnung stünden dem nicht entgegen. Die Antragsteller müssten sich auch nicht auf das Hauptsacheverfahren und die Möglichkeit verweisen lassen, dass das Gericht im Rahmen des schwebenden Wahlanfechtungsverfahrens die Herausgabe der Unterlagen anordne. Der Betriebsrat hat gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Beschwerde eingelegt.

Entscheidungsgründe

Das LAG Rheinland-Pfalz hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts abgeändert und den Antrag der drei Antragsteller auf Einsichtnahme in die Wahlakten des Betriebsrats zurückgewiesen, weil die Antragsteller die Vollziehungsfrist gemäß § 85 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 935, 936, 929 Abs. 2 ZPO versäumt haben und die Vollziehung der erlangten einstweiligen Verfügung damit unstatthaft ist.

Nach den vorgenannten Vorschriften ist die Vollziehung einer einstweiligen Verfügung unstatthaft, wenn seit dem Tage, an dem sie verkündet oder der Partei, auf deren Gesuch sie erging, zugestellt wurde, ein Monat verstrichen ist. Unter „Vollziehung“ im Sinne dieser Norm ist die Einleitung der Zwangsvollstreckung aus der einstweiligen Verfügung zu verstehen. Zwangsvollstreckung erfolgt nie von Amts wegen, sondern setzt immer eine Initiative des Gläubigers voraus, weshalb der Gläubiger innerhalb der Vollziehungsfrist des § 929 Abs. 2 ZPO aktiv werden muss, indem er von dem Titel Gebrauch macht. Eine innerhalb der Monatsfrist vorgenommene Amtszustellung erfüllt die Anforderungen einer Vollziehung im Sinne des § 929 Abs. 2 ZPO nicht, da ihr – weil sie vom Gericht veranlasst wird – das „spezifisch voll-

streckungsrechtliche Element“ fehlt, dass der Gläubiger tätig wird und seinen Willen kundgibt, von dem Titel zwangsweise Gebrauch zu machen. Der nach § 929 Abs. 2 ZPO erforderlichen Vollziehung wird bereits genügt, wenn innerhalb der einmonatigen Vollziehungsfrist die Festsetzung von Ordnungsmitteln nach § 890 ZPO beantragt wird. Auch im Beschlussverfahren ist für eine Vollziehung einer einstweiligen Verfügung gemäß § 929 Abs. 2 ZPO eine Zustellung im Parteibetrieb innerhalb der Monatsfrist erforderlich; eine Zustellung von Amts wegen reicht nicht aus.

Die drei Antragsteller haben die Vollziehungsfrist nach § 85 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 935, 936, 929 Abs. 2 ZPO nicht eingehalten, da sie es versäumt haben, innerhalb der mit der Verkündung der erstinstanzlichen Entscheidung am 1.9.2022 beginnenden Monatsfrist durch Zustellung im Parteibetrieb Zwangsvollstreckungsmaßnahmen einzuleiten. Dies hat die Rechtsanwältin der Antragsteller im Anhörungstermin vor der Beschwerdekammer ausdrücklich eingeräumt.

Bedeutung für die Praxis

Diese Entscheidung bestätigt zum einen, dass im Rahmen der Anfechtung einer Betriebsratswahl die jeweiligen Anfechtungsberechtigten nach § 19 Abs. 2 BetrVG, das heißt mindestens drei Wahlberechtigte, die im Betrieb vertretene Gewerkschaft sowie der Arbeitgeber, ein Recht auf Einsichtnahme in die Wahlakten zur Betriebsratswahl haben. Die Einsichtnahme in die Wahlakten kann flankierend sinnvoll von den „Anfechtungsberechtigten“ genutzt werden, um gegebenenfalls weitere Verstöße gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren zu finden. Wahlvorstände sind vor diesem Hintergrund gut beraten, die Wahlakten sauber und fehlerfrei zu führen.

Die Entscheidung zeigt aber auch auf, wie die Nichtbeachtung gesetzliche Formalia dazu führen kann, dass man diesen Anspruch verliert. Das Zwangsvollstreckungsrecht sieht bei einstweiligen Verfügungen vor, dass Zwangsvollstreckungsmaßnahmen binnen eines Monats nach der Verkündung der erstinstanzlichen Entscheidung eingeleitet werden müssen, danach ist eine Vollziehung unstatthaft.

*Javier Davila Cano,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Essen*