

1

Abschluss von Betriebsvereinbarungen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Februar 2022 – 1 AZR 233/21

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung setzt einen wirksamen Beschluss des Betriebsrats voraus. Es genügt nicht, wenn allein der Vorsitzende unterschreibt. Der Arbeitgeber kann sich nicht auf eine Anscheinsvollmacht berufen, denn er kann und muss den Beschluss überprüfen.

Die Entscheidung

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Stahlindustrie. Der Kläger ist seit April 1997 im Werk als Industriemechaniker tätig. Auf sein Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge der Eisen- und Stahlindustrie Anwendung. 2017 wurde das Entgeltssystem im Unternehmen neu geordnet. Zu diesem Zweck unterzeichneten der Betriebsratsvorsitzende und die Arbeitgeberin zwei Betriebsvereinbarungen.

Die erste regelte die neuen Entgeltgrundsätze im Rahmen des Tarifvertrags, die zweite regelte den Abbau und Wegfall der Zulagen, die bisher im Werk R gezahlt wurden. Darin wurde festgelegt, dass die Zulagen durch eine „monatliche Abschmelzung“ in Höhe von 200,00 € reduziert werden sollten. In der Folge wurde der Industriemechaniker neu eingruppiert. Sein Bruttogehalt reduzierte sich von 3824 Euro auf 3624 Euro monatlich. Er wehrte sich mit einer Klage gegen diese Gehaltseinbuße. Er machte geltend, die Betriebsvereinbarung sei nicht wirksam zustande gekommen. Es habe keinen Betriebsratsbeschluss gegeben, sie abzuschließen. Der Vorsitzende habe mit seiner Unterschrift ohne Vollmacht gehandelt. Das Arbeitsgericht Wuppertal und das Landesarbeitsgericht Düsseldorf wiesen die Klage ab. Zur Begründung führten die Richter aus, die Betriebsvereinbarung sei auch ohne Beschluss des Betriebsrats wirksam. Nach den "Grundsätzen der Anscheinsvollmacht" müsse sich das Gremium sein Handeln zurechnen lassen. Dies habe

zur Folge, dass die Betriebsvereinbarung Entlohnung/Grundsätze (formell) wirksam abgeschlossen worden sei und normative Wirkung entfaltet. Die Richter begründet dies damit, dass es um ein Entgeltsystem gehe und daher in besonderer Weise Vertrauensschutz notwendig sei.

Das Bundesarbeitsgericht hat das Urteil des LAG Düsseldorf aufgehoben und ausdrücklich klargestellt, dass einem Betriebsrat eine von einem Betriebsratsvorsitzenden abgegebene Erklärung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht durch Anscheinsvollmacht zugerechnet werden kann, wenn das Gremium keinen Beschluss gefasst hat. Der Betriebsrat ist ein Kollegialorgan, das seinen gemeinsamen Willen durch Beschluss bilde. Eine nicht von einem solchen Beschluss gedeckte Erklärung des Vorsitzenden könne daher keine Rechtswirkungen entfalten. Der Arbeitgeber kann und muss sich selbst vergewissern, dass der Betriebsrat der Vereinbarung in einem ordnungsgemäßen Beschluss zustimmt. Die Mittel dafür gibt ihm das Betriebsverfassungsgesetz: Er kann eine

Betriebsratssitzung zum Abschluss der Betriebsvereinbarung beantragen und daran teilnehmen (§ 29 Abs. 4 BetrVG). Der Betriebsrat hat die Nebenpflicht, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen eine Abschrift desjenigen Teils des Sitzungsprotokolls zu übergeben, der die Beschlussfassung des Gremiums festhält (§ 29 Abs. 4, § 34 Abs.2 Satz 1 BetrVG). Der Arbeitgeber müsse diese Abschrift auch zeitnah vom Betriebsrat anfordern.

Praxistipp

Der Arbeitgeber kann künftig kein „gutgläubiges Vertrauen“ in Anspruch nehmen, was den Abschluss von Betriebsvereinbarungen angeht. Er muss sich selbst vergewissern, dass der Betriebsrat einen dahingehenden Beschluss ordnungsgemäß gefasst hat. Im Gegenzug sind Betriebsräte damit auch gut gegen Alleingänge ihrer Vorsitzenden abgesichert. Was nicht ordnungsgemäß beschlossen und protokolliert ist, kann der Vorsitzende auch nicht nach außen vertreten.

2

Ausschluss aus dem Betriebsrat nach § 23 BetrVG

Landesarbeitsgericht Thüringen, Beschluss vom 14.04.2022, 2 TaBV 8/21

Eine Pflichtverletzung, die während einer vorangegangenen Amtszeit des Betriebsrats begangen wurde, rechtfertigt nicht den Ausschluss des wiedergewählten Betriebsratsmitglieds aus dem neu gewählten Betriebsrat.

Die Entscheidung

Der Arbeitgeber hat ein Ausschlussverfahren gegen ein Betriebsratsmitglied eingeleitet. Diesem wurde vorgeworfen, gegen die Schweigepflicht verstoßen zu haben. Vertrauliche Informationen über bestimmte Beschäftigte seien im Zusammenhang mit personellen Einzelmaßnahmen öffentlich geworden. Der Betriebsrat und das Mitglied haben die Vorwürfe als ungerechtfertigt zurückgewiesen. Bei der folgenden Betriebsratswahl wurde das Betriebsratsmitglied wiedergewählt und sogar zum Vorsitzenden des Gremiums bestimmt. Der Arbeitgeber begehrt weiter den Ausschluss aus dem Gremium.

Der Antrag des Arbeitgebers auf Ausschluss aus dem Betriebsrat wurde vollständig zurückgewiesen. Für einen Ausschluss aus dem Gremium nach § 23 Abs. 1 BetrVG muss das Mitglied eine seiner Amtspflichten in schwerwiegender Art und Weise verletzt haben, so dass die weitere Amtsausübung dadurch untrag-

bar ist. Hier hatte der Arbeitgeber vorgebracht, das Betriebsratsmitglied habe seine Pflicht zur Verschwiegenheit verletzt. Dies kann zwar im Einzelfall zum Ausschluss aus dem Betriebsrat führen, allerdings muss es sich um eine Pflichtverletzung aus der aktuellen Amtszeit handeln. Eine Pflichtverletzung, die während einer vorangegangenen Amtszeit des Betriebsrats begangen wurde, zählt auch dann nicht, wenn es noch Auswirkungen auf die neue Amtszeit gibt. Da im vorliegenden Fall die vorgeworfene Pflichtverletzung in der abgelaufenen Amtszeit erfolgt sein soll, konnte der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied nicht gerichtlich aus dem Betriebsrat ausschließen lassen.

Praxistipp

Ein Betriebsrat kann nur durch ein Gericht aus dem Amt ausgeschlossen werden. Das Ausschlussverfahren nach § 23 BetrVG kommt durchaus oft zur Anwendung. Voraussetzung ist das Vorliegen eines schweren Verstoßes gegen Betriebsratspflichten (z.B. Verletzung der Schweigepflicht, Weitergabe von Gehaltslisten, Handgreiflichkeiten, etc.). Arbeitsrechtliche Verstöße (Zuspät-Kommen, Arbeitsverweigerung) zählen nicht. Zudem muss der Fehler in der aktuellen, laufenden Amtszeit passiert sein. Nach einer Neuwahl beginnt alles von vorne.

3

Kein Versand von Gewerkschaftsinformationen per E-Mail

Arbeitsgericht Bonn, Urteil vom
23.05.2022 – 2 Ca 93/22

Gewerkschaftswerbung im Betrieb ist erlaubt. Der Umfang jedoch ist begrenzt. Eine Präsentation der Gewerkschaft im Intranet des Unternehmens ist ausreichend. Den Versand von Informationen über dienstliche E-Mail-Adressen muss der Arbeitgeber nicht ermöglichen.

Die Entscheidung

Die Klägerin ist eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Der Arbeitgeber gewährt der Gewerkschaft Zugang zum Intranet des Unternehmens, um dort Informationen zu veröffentlichen und auf ihr Angebot aufmerksam zu machen.

Da wegen der Corona-Pandemie viele Beschäftigte teilweise dauerhaft im Homeoffice beschäftigt werden, will die Gewerkschaft den Arbeitgeber verpflichten, dass dieser E-Mails mit einem von der Klägerin gestalteten Inhalt an alle bei ihm Beschäftigten versendet und dafür die dienstlichen E-Mail-Adressen nutzt.

Das Arbeitsgericht Bonn hat die Klage abgewiesen. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, E-Mails mit einem von einer Gewerkschaft gestalteten Inhalt an alle Beschäftigten zu versenden.

Die Betätigungsfreiheit von Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmervereinigungen ist durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. Dieser Schutz umfasst u.a. auch die Mitgliederwerbung und die Information über ihre Aktivitäten. Soweit jedoch die Gewerkschaft für ihre Betätigung Betriebsmittel des Arbeitgebers in Anspruch nehmen muss, bedarf es einer Abwägung zwischen den Interessen der Gewerkschaft und denen des Arbeitgebers.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass eine solche Abwägung den Gewerkschaften ermöglicht, selbst E-Mails – auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers – an die ihr bekannten dienstlichen E-Mail-Adressen ihrer Mitglieder zu versenden.

Nach Einschätzung des Arbeitsgericht Bonn beanspruchte die Gewerkschaft im zu entscheidenden Fall allerdings deutlich mehr. Sie wollte den Arbeitgeber selbst verpflichten, seine technischen und organisatorischen Ressourcen einzusetzen, um den E-Mail-Versand in ihrem Interesse zu organisieren. Zudem hätte er die Gewerkschaftsinfos allen Beschäftigten unabhängig von ihrer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zusenden müssen.

Das Arbeitsgericht war der Auffassung, der vom Arbeitgeber ermöglichte Zugang zum unternehmensinternen Intranet sei ausreichend. Hiermit könnten alle auch im Homeoffice Beschäftigten erreicht

werden. Ein darüber hinausgehender Versand von E-Mails sei nicht erforderlich. Dies würde das Recht des Arbeitgebers an einem störungsfreien Betriebsablauf übermäßig beeinträchtigen.

Praxistipp

Positiv zu bewerten ist, dass sich nach der Ansicht des Arbeitsgerichts Bonn das Zugangsrecht der Gewerkschaften auch auf die im Homeoffice Beschäftigten erstreckt.

Hat der Arbeitgeber diesen Zugang z. B. über sein Intranet ermöglicht, ist er aber nach der Auffassung des Arbeitsgerichts Bonn nicht verpflichtet, seinen Beschäftigten per E-Mail Infos der Gewerkschaft weiterzuleiten.

Die Gewerkschaften können jedoch versuchen, mit den Arbeitgebern über weitergehende digitale Zugangsmöglichkeiten zu verhandeln.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller
Alexandra Kötting · Gerda Reichel · Sandra Rahmfeld · Kathrin Krupp
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.

CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.