

Bericht über die Ortstagung am 26. November 2015

Im Rahmen der Vortragsveranstaltungen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes – Ortsgruppe Rhein-Main – referierte Prof. Linsenmaier, Vors. Richter am Bundesarbeitsgericht a.D., am 26. November 2015 in Frankfurt a.M. über die aktuelle Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht.

Nicht recht habe es glücken wollen – so seine einleitenden Worte –, die Komplexität des Themas zu reduzieren und so sei ihm nur übrig geblieben, „natürlichen“ Strukturvorgaben zu folgen, die da seien:

1. Beschränkung auf die Jahre 2014 und 2015
2. die Paragraphen des BetrVG
3. die Auswahl i.d.R. nur einer Entscheidung zu jedem Paragraphen.

Was dann folgte, war ein wortgewaltiger, durch Präzision bestechender Parforceritt, der die Zuhörer durch das Betriebsverfassungsrecht trieb und sie zugleich mitriss und fesselte. Gezwungenermaßen muss sich auch dieser Bericht nochmals auf einzelne Ausführungen des Referenten beschränken.

Angefangen mit § 2 und der Frage, welche Personen als Beisitzer zu benennen der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verbietet, ging es über § 3, an Hand dessen Prof. Linsenmaier die Voraussetzungen abhandelte, unter denen durch Betriebsvereinbarung ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gebildet werden kann, zu § 5 und der nüchternen Feststellung, dass das Bundesarbeitsgericht bezüglich des Arbeitnehmerstatus der DRK-Schwester keine weiter führende Sachentscheidung getroffen habe. §§ 14 und 16 BetrVG hinter sich lassend, stellte der Referent bei § 19 BetrVG Softwareprobleme bei VW vor: Ein zu Hilfe genommenes elektronisches Wählerlistenprogramm hatte 122 Stimmabgaben weniger ausgeworfen, als sich Wahlumschläge in der Wahlurne befanden. Die Heilung missglückte, die Wahl war unwirksam. Im Galopp ging es weiter über die zwanziger, dreißiger, vierziger und fünfziger Paragraphen zu § 75 BetrVG, wo der Referent seinen Zuhörern eine Erholungspause gönnte. Schmunzelnd zitierte er aus der Entscheidung vom 30. September 2014, 1 AZR 1083/12, und der BV Dienstbekleidung des Cockpit-Personals der Lufthansa:

Der Hut ist ein zusätzliches feminines, elegantes Accessoire. Er darf nur zur Begrüßung und Verabschiedung sowie außerhalb des Flugzeugs getragen werden. Der Hut wird nicht im Service getragen. Die Frisur soll in Klassik und Eleganz dem Hut angepasst sein. Haare sollen aus dem Gesicht gekämmt werden. Es ist darauf zu achten, dass die Frisur auch nach Ablegen des Hutes einwandfrei ist.“

Der Kläger hielt die ausschließlich Männern obliegende Verpflichtung, eine Cockpit-Mütze zu tragen, für diskriminierend und einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Richterinnen und Richter des 1. Senats folgten dessen Argumentation und sahen weder im klassischen Pilotenbild noch in der Frisurgestaltung weiblicher Cockpitmitglieder tragende Rechtfertigungsgründe.

Die heitere Leichtigkeit dieses Falles stärkte für das, was folgte:

§ 77 BetrVG: Die normative Fortgeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung nach einem Betriebsübergang ist nicht an die Beibehaltung einer Unternehmensidentität gebunden.

§ 78 BetrVG: Benachteiligt ein Arbeitgeber ein befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied,

indem er wegen dessen Betriebsratsstätigkeit den Abschluss eines Folgevertrags ablehnt, hat das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf Schadensersatz, der auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags gerichtet ist. Indessen: es ist das Betriebsratsmitglied, das die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer unzulässigen Benachteiligung trägt.

Aktuelles zum Tarifeinheitgesetz schließlich griff der Referent bei dem bisweilen unspektakulären § 99 BetrVG auf und brachte die Zuhörer zum Nachdenken. Zum Fall: Der Arbeitgeber hat mit unterschiedlichen Gewerkschaften zwei sich in ihrem Geltungsbereich überschneidende Tarifverträge über eine betriebliche Vergütungsordnung abgeschlossen. Was bedeutet dies für die Rechte des Betriebsrates, Ein- und Umgruppierung betreffend? Bei tariflichen Vergütungsordnungen handele es sich nicht um Betriebs-, sondern um Inhaltsnormen. Nicht Tarifkonkurrenz, sondern Tarifpluralität liege vor, die dazu führe, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers erweitert würden. Da für die Pflicht zur Ein- und Umgruppierung der individualrechtliche Geltungsgrund ohne Bedeutung sei, sei der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, die Arbeitnehmer unter Beteiligung des Betriebsrats den Entgeltgruppen beider Vergütungsordnungen zuzuordnen. Ob die Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Anwendung der Tarifverträge hätten, sei für die gegenüber dem Betriebsrat bestehende Pflicht des Arbeitgebers aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne Bedeutung.

Diese Entscheidung ist freilich vor In-Kraft-Treten des Gesetzes zur Tarifeinheit, dessen Verfassungsmäßigkeit umstritten ist, ergangen. § 4a TVG normiert den Grundsatz der Tarifeinheit und einen Anwendungsvorrang für den Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft. Nur ein Entgeltschema, so der Referent, finde danach Anwendung – was zugleich die Frage aufwerfe: welches? Und dann: „Ist die Mehrheitsfeststellung inzidenter im Verfahren nach § 99 BetrVG zu treffen oder ausschließlich dem Verfahren nach § 99 ArbGG vorbehalten?“

Hierüber nachzudenken, mussten die Zuhörer auf die Zeit nach dem Vortrag verschieben, denn weiter ging es mit § 112 BetrVG, hier „nur“ eine Bestätigung der Rechtsprechung des 1. Senats: In einem Sozialplan können Arbeitnehmer von Abfindungsleistungen ausgeschlossen werden, die nach dem Bezug von Arbeitslosengeld I rentenberechtigt sind und zuvor die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses an einem anderen Unternehmensstandort abgelehnt haben.

Das Resümee des Referenten? Methodisch, so Prof. Linsenmaier, zeichne sich die jüngere Rechtsprechung durch eine normzweckorientierte Herangehensweise aus. Nicht der reine Wortlaut, sondern Sinn und Zweck einer Norm stünden im Vordergrund. Inhaltlich sei ein stärkerer Schutz der Betriebsverfassung wahrzunehmen.

Fragen aus dem Kreis der zahlreich erschienenen Zuhörer rundeten die gelungene Veranstaltung ab.

Dr. Silke Kohlschitter
Richterin am Arbeitsgericht, Frankfurt am Main