

■ Rechtsprechung

- 02 Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung kurz vor dem Ende der Amtszeit
BAG, Urteil v. 7.5.2008 – 7 AZR 90/07
- 06 Mitbestimmung bei der Zuweisung von Tätigkeiten in anderer Abteilung
BAG, Beschluss v. 17.6.2008 – 1 ABR 38/07
- 10 Unternehmensweite Lohnerhöhung und Gleichbehandlungsgrundsatz
BAG, Urteil v. 3.12.2008 – 5 AZR 74/08
- 14 Mitbestimmung bei Erhöhung der Arbeitszeit
BAG, Beschluss v. 9.12.2008 – 1 ABR 74/07

■ Rechtsprechung in Leitsätzen

- 17 Beteiligungsrechte des Betriebsrats – Arbeitsvertragsrecht
- 18 Betriebsänderung – Betriebsübergang
- 19 Urlaubsrecht – Gleichbehandlungsgrundsatz – Kündigungsrecht

■ Aufsätze und Berichte

- 20 Mitbestimmung für kirchliche Mitarbeiter
Prof. Dr. Wilhelm Dütz, Augsburg

■ Aktuelles

- 23 Vorankündigung 7. Forum Personalvertretungsrecht – Förderung der Konflikt- und Kommunikationskompetenz (Online-Umfrage)

■ Rezensionen



Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung kurz vor dem Ende der Amtszeit

Der Besuch einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG, auf der Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden, kann für ein Betriebsratsmitglied nicht erforderlich sein, wenn die Schulung erst kurz vor dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats stattfindet und der Betriebsrat zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung absehen kann, dass das zu schulende Mitglied bis zum Ablauf der Amtszeit die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Grundkenntnisse nicht mehr einsetzen kann.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil v. 7.5.2008
– 7 AZR 90/07 –

Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche des Klägers für die Zeit seiner Teilnahme an einer Betriebsratsschulung.

Der Kläger ist seit dem 15. Juli 1990 bei der Beklagten als technischer Angestellter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden und einem monatlichen Durchschnittsentgelt von 2.752,66 Euro beschäftigt. Er wurde im Jahr 2002 erstmals zum Mitglied des aus neun Personen bestehenden Betriebsrats bei der Beklagten gewählt. Die konstituierende Sitzung des Betriebsrats fand am 20. März 2002 statt.

Während seiner Amtszeit nahm der Kläger an folgenden Schulungsveranstaltungen teil: „Interessenvertretung und Handlungsmöglichkeiten gemäß BetrVG“ (BR I) vom 5. - 10. Oktober 2003; „Aktuelle Rechtsprechung zum Kündigungsschutz“ am 8. Januar 2004; „Organisation und Planung der Betriebsratsarbeit“ – Grundstufe vom 15.

- 20. Februar 2004; „Überblick über die aktuelle Gesetzgebung im Kündigungs-, Befristungs- und Abfindungsrecht ab dem 1. Januar 2004“ am 16. Juni 2004.

Der Betriebsrat beschloss am 3. Februar 2005, den Kläger und das weitere Betriebsratsmitglied K zu dem Wochenseminar „BR II (Teil 1)“ vom 10. - 15. April 2005 und zu dem Wochenseminar „BR II (Teil 2)“ vom 16. - 21. Oktober 2005 zu entsenden. Mit Schreiben vom 17. Februar 2005 unterrichtete der Betriebsrat die Geschäftsführung der Beklagten über den Entsendungsbeschluss. Die Beklagte zahlte dem Kläger für die Zeit seiner Teilnahme an der Schulungsveranstaltung „BR II (Teil 1)“ das Arbeitsentgelt und übernahm die anfallenden Seminarkosten.

Nachdem der Betriebsrat die Beklagte mit Schreiben vom 16. August 2005 über den Zeitraum des Seminars „BR II (Teil 2)“ unterrichtet hatte, teilte diese mit Schreiben vom 26. August 2005 mit, die Teilnahme des Klägers an der Schulungsveranstaltung sei auf Grund der im März 2006 anstehenden Betriebsratswahl nicht mehr erforderlich. Daraufhin bestätigte der Betriebsrat auf seiner Betriebsrats-sitzung vom 15. September 2005 den bereits am 3. Februar 2005 gefassten Beschluss über die Teilnahme des Klägers und des weiteren Betriebsratsmitglieds K an der Schulungsveranstaltung „BR II (Teil 2)“. Der Kläger nahm in der Zeit vom 16. - 21. Oktober 2005 an dem von dem DGB NRW Bildungswerk e. V. veranstalteten Seminar teil. Schwerpunktthemen des Seminars waren die Mitwirkungsrechte in personellen Angelegenheiten nach den §§ 92 - 102 BetrVG, wobei am dritten und an einem Teil des Vormittags des vierten Seminartags das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG behandelt wurde.

Die Beklagte zahlte dem Kläger das auf die Zeit seiner Seminarteilnahme entfallende Arbeitsentgelt i.H.v. 632,80 Euro brutto nicht. Daneben nahm sie auf Grund der Betriebsvereinbarung vom 3. Dezember 2004 einen Stundenabzug für fünf Fehltage i.H.v. insgesamt 2,5 Stunden von dem seinerzeit geführten Arbeitszeitkonto des Klägers vor.

Mit der am 1. Februar 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Zahlung der Arbeitsvergütung für die Zeit seiner Seminarteilnahme geltend gemacht und sich gegen die Belastung seines Arbeitszeitkontos gewandt. Er hat gemeint, die Teilnahme an dem Seminar „BR II (Teil 2)“ sei erforderlich gewesen. Bei dieser Schulungsmaßnahme habe es sich um den zweiten Teil des einheitlichen Grundseminars „BR II“ gehandelt. Die Schulung sei auch nicht erst kurz vor dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats erfolgt, da die Neuwahl des Betriebsrats erst am 17. Mai 2006 stattgefunden habe. (...)

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Aus den Gründen

Die Revision des Klägers ist begründet und führt unter teilweiser Aufhebung der angefochtenen Entscheidung zur Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Klage ist mit dem Antrag zu 1. und mit dem zum Antrag zu 2. gestellten Hilfsantrag begründet. Der Kläger hat Anspruch auf die Zahlung der Vergütung für die Zeit vom 16. bis zum 21. Oktober 2005 für die Zeit seiner Teilnahme an dem Seminar „BR II (Teil 2)“ in dieser Zeit nach § 611 BGB iVm. § 37 Abs. 2, Abs. 6 BetrVG.

1.1. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind nicht freigestellte Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der Anspruch auf Vergütungsfortzahlung setzt voraus, dass das Betriebsratsmitglied während der Zeit der Arbeitsbefreiung gesetzliche Aufgaben des Betriebsrats wahrnimmt. Außerdem muss die Arbeitsbefreiung zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sein. Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 iVm. § 37 Abs. 2 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied für die Zeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeitsleistung, soweit diese Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Sinn und Zweck des § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist es, dem Betriebsrat als Gremium die Kenntnisse zu verschaffen, die ihm die sachgerechte Wahrnehmung seiner Rechte und Pflichten ermöglichen.

2. Die Vermittlung von Kenntnissen ist für die Betriebsratsarbeit erforderlich i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn diese Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen können. Für die Frage, ob die konkreten Aufgaben des einzelnen Betriebsratsmitglieds seine Schulung erforderlich machen, ist darauf abzustellen, ob nach den Verhältnissen des einzelnen Betriebs Fragen anstehen oder absehbar in naher Zukunft anstehen werden, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen und für die im Hinblick auf den Wissensstand des Betriebsrats eine Schulung eines Betriebsratsmitglieds gegebenenfalls unter Berücksichtigung der

Aufgabenverteilung im Betriebsrat erforderlich erscheint, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann.

a) Der Senat unterscheidet in ständiger Rechtsprechung zwischen der Vermittlung von sog. Grundkenntnissen, durch die das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden soll, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen, und anderen Schulungsveranstaltungen, bei denen ein aktueller, betriebsbezogener Anlass für die Annahme bestehen muss, dass die auf der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann. Hingegen ist bei Schulungsveranstaltungen, auf denen das für die Ausübung des Betriebsratsamts unverzichtbare Grundwissen vermittelt wird, wegen der mit der Betriebsratsarbeit typischerweise verbundenen Aufgabenstellung auch ohne besondere Darlegung davon auszugehen, dass sie vom Betriebsratsmitglied entweder alsbald oder zumindest demnächst benötigt werden, um seine Betriebsratsaufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Zu diesen Grundschulungen zählen Schulungsveranstaltungen, bei denen Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden.

b) Von der Entbehrlichkeit der Darlegung eines betriebsbezogenen Schulungsbedarfs bei den Grundschulungen hat der Senat zwei Ausnahmen anerkannt. Die Vermittlung eines Grundwissens ist für die ordnungsgemäße Betriebs-

ratsarbeit nicht mehr erforderlich, wenn das zu schulende Betriebsratsmitglied auf Grund seiner bis zum Zeitpunkt des Betriebsratsbeschlusses erworbenen Vorkenntnisse bereits über das erforderliche Grundwissen für die Ausübung seiner sich aus dem Betriebsratsamt ergebenden Aufgaben verfügt. Zu den persönlichen Vorkenntnissen gehören auch die auf vorangegangenen Schulungen vermittelten Kenntnisse und das durch langjährige Tätigkeit im Betriebsrat erworbene Erfahrungswissen.

An der Erforderlichkeit kann es daneben fehlen, wenn die Schulung erst kurz vor dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats stattfindet und der Betriebsrat zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung absehen

Regelmäßig überwiegt das Interesse des Betriebsrats an der Grundschulung seiner Mitglieder das Interesse des Arbeitgebers an einer effizienten und kostengünstigen Betriebsführung.

kann, dass das zu schulende Mitglied bis zum Ablauf der Amtszeit die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Grundkenntnisse nicht mehr einsetzen kann. Soweit der Senat in der Vergangenheit darüber hinaus eine besondere Darlegung der Erforderlichkeit bei der Vermittlung von Grundkenntnissen für notwendig gehalten hat, wenn die Schulungsveranstaltung erst kurz vor Ablauf der Amtszeit erfolgen soll, hält er hieran nicht mehr fest. Eine solche Sichtweise trägt der Bedeutung der für die Betriebsratsarbeit notwendigen Grundkenntnisse und dem Beurteilungsspielraum des Betriebsrats bei der Beschlussfassung über die Teilnahme an einer Schulung i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG, den der Senat in späteren Entscheidungen anerkannt hat, nicht ausreichend Rechnung. Das durch die Grundschulungen vermittelte Wissen im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht und im

Bereich der Arbeitssicherheit sowie der Unfallverhütung sollen das Betriebsratsmitglied in die Lage versetzen, die sich aus dem Gesetz ergebenden Betriebsratsaufgaben sachgerecht wahrzunehmen. Der Betriebsrat kann seine gesetzlichen Aufgaben nur erfüllen, wenn bei allen seinen Mitgliedern zumindest ein Mindestmaß an Wissen über die Rechte und Pflichten einer Arbeitnehmervertretung vorhanden ist. Deshalb überwiegt regelmäßig das Interesse des Betriebsrats an der Vermittlung des erforderlichen Grundwissens das Interesse des Arbeitgebers an einer effizienten und kostengünstigen Betriebsführung. Außerdem unterliegt es we-

Der Anspruch auf Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in Schulungen ist ein Anspruch des Betriebsrats als Gremium.

gen des dem Betriebsrat bei der Beschlussfassung nach § 37 Abs. 6 BetrVG zustehenden Beurteilungsspielraums seiner Einschätzung, ob er die Vermittlung von Grundwissen für die Betriebsratsarbeit an ein erstmalig gewähltes Betriebsratsmitglied für erforderlich hält. Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats ist erst überschritten, wenn für ihn absehbar ist, dass das zu schulende Betriebsratsmitglied in seiner verbleibenden Amtszeit das vermittelte Wissen nicht mehr benötigt. Dies setzt eine hinreichend sichere Einschätzung des Betriebsrats über die bis zum Ende der Amtszeit noch anfallenden Betriebsratsaufgaben voraus. Kann der Betriebsrat Art und Umfang der beteiligungspflichtigen Angelegenheiten, die voraussichtlich bis zu dem Amtszeitende des zu schulenden Betriebsratsmitglieds anfallen werden, nicht beurteilen, kann er die Teilnahme eines erstmalig in den Betriebsrat gewählten Betriebsratsmitglieds – von Missbrauchsfällen abgesehen – als erforderlich i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG ansehen.

3. Der durch § 37 Abs. 6 Satz 1 iVm. Abs. 2 Satz 1 BetrVG normierte Anspruch auf Entsendung von Betriebsratsmitgliedern zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist – anders als der Anspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG – nicht als Anspruch der einzelnen Betriebsratsmitglieder ausgestaltet. Die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds für eine Schulungsveranstaltung ist daher von einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats über die Entsendung des Betriebsratsmitglieds zu der Schulungsveranstaltung abhängig. Die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses setzt voraus, dass er in einer Betriebsratssitzung gefasst worden ist, zu der die Mitglieder des Betriebsrats gem. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung geladen worden sind. Ist ein Betriebsratsmitglied verhindert, an der Sitzung teilzunehmen, ist ein Ersatzmitglied zu laden (§ 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Der Betriebsrat muss sich als Gremium mit dem entsprechenden Sachverhalt befassen und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben.

II. Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht nicht genügend beachtet. Es ist zwar zutreffend von der Ordnungsmäßigkeit des für die Schulungsteilnahme maßgeblichen Betriebsratsbeschlusses am 15. September 2005 ausgegangen. Das Landesarbeitsgericht durfte die Erforderlichkeit des Seminars „BR II (Teil 2)“ nach den von ihm getroffenen Feststellungen aber nicht mit ausreichenden Vorkenntnissen des Klägers aus dem Bereich der personellen Angelegenheiten verneinen. Die vom Berufungsgericht festgestellten Vorkenntnisse des Klägers betrafen nur das Anhörungsverfahren vor dem Kündigungsausspruch (§ 102 BetrVG) und die Einstellung von Leiharbeit-

nehmern i.S.d. § 99 Abs. 1 BetrVG, § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG. Auf dem Seminar „BR II (Teil 2)“ wurden jedoch überwiegend Themen aus dem Bereich der personellen Angelegenheiten behandelt, für die das Landesarbeitsgericht keine Vorkenntnisse des Klägers festgestellt hat. Der Erforderlichkeit iSd. § 37 Abs. 6 BetrVG stehen auch die im Jahr 2006 im Betrieb der Beklagten anstehenden regulären Betriebsratswahlen nicht entgegen. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit den Beurteilungsspielraum des Betriebsrats nicht hinreichend beachtet. Für die Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung ist es nicht maßgeblich, ob in der Zeit von der Schulungsveranstaltung bis zur Neuwahl des Betriebsrats von der Beklagten Entlassungen oder Einstellungen bzw. Versetzungen vorgenommen worden sind. Entscheidend ist vielmehr, dass der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung nicht ausschließen konnte, dass bis zum Ende der Amtszeit des Klägers Beteiligungssachverhalte in personellen Angelegenheiten anfallen, für die der Kläger die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse benötigen würde. Dies führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung. Einer Zurückverweisung an die Vorinstanz bedarf es nicht, da der Senat auf Grund der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen über den mit der Klage geltend gemachten Anspruch selbst entscheiden kann (§ 563 Abs. 3 ZPO). Der Betriebsrat durfte bei seiner Beschlussfassung am 15. September 2005 die Teilnahme des Klägers an der Schulungsveranstaltung „BR II (Teil 2)“ in der Zeit vom 16. Oktober bis zum 21. Oktober 2005 für erforderlich iSd. § 37 Abs. 6 BetrVG halten. Die Klage ist daher mit dem Antrag zu 1. und mit dem zum Antrag zu 2. gestellten Hilfsantrag begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht von der Ordnungsmäßigkeit des Entsendungsbeschlusses für die Schulungsveranstaltung „BR II (Teil 2)“ ausgegangen.(...)

2. Der Betriebsrat durfte die Teilnahme des Klägers an dem Seminar „BR II (Teil 2)“ für erforderlich i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG halten. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

a) Nach der von der Beklagten nicht in Zweifel gezogenen Annahme des Landesarbeitsgerichts handelt es bei der Schulungsveranstaltung „BR II (Teil 2)“ um die Vermittlung von Grundkenntnissen im Bereich der personellen Mitbestimmung des Betriebsrats, für deren Erforderlichkeit nach der Senatsrechtsprechung eine besondere Darlegung nicht erforderlich ist.

b) Das Landesarbeitsgericht durfte die Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung „BR II (Teil 2)“ nach den von ihm getroffenen Feststellungen nicht mit ausreichenden Vorkenntnissen des Klägers verneinen. Bei der Veranstaltung wurden überwiegend Themen aus dem Bereich der personellen Angelegenheiten behandelt, bei denen der Betriebsrat nicht von ausreichenden Vorkenntnissen des Klägers ausgehen konnte.

aa) (...) Aber selbst wenn der Kläger durch seine bisherige Seminarteilnahme und seine Mitwirkung an den Beteiligungsverfahren zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats am 15. September 2005 über ausreichende Vorkenntnisse im Bereich der betriebsbedingten Kündigung und der Einstellung von Leiharbeitnehmern verfügt haben sollte, konnte der Betriebsrat den Besuch der Schulungsveranstaltung „BR II (Teil 2)“ dennoch für erforderlich halten. Diese hatte nämlich überwiegend Themen zum Gegenstand, bei denen der Betriebsrat auch unter Berücksichtigung der bisher vom Kläger besuchten Schulungsveranstaltungen nicht von vorhandenem Erfahrungswissen des Klägers ausgehen musste.

bb) Grundsätzlich ist die Erforderlichkeit für eine Schulungsveranstaltung einheitlich zu bewerten.

Eine nur teilweise erforderliche Schulung für die Tätigkeit eines Betriebsratsmitglieds kommt nur dann in Betracht, wenn die unterschiedlichen Themen so klar voneinander abgegrenzt sind, dass ein zeitweiser Besuch der Schulungsveranstaltung möglich und sinnvoll ist. Ist eine Aufteilung der Schulungsveranstaltung und ein zeitweiser Besuch praktisch nicht möglich, entscheidet über die Erforderlichkeit der Gesamtschulung, ob die erforderlichen Themen mit mehr als 50 % überwiegen. Dies ist der Fall.

cc) Einen Abgleich des Themenplans der Veranstaltung mit den Vorkenntnissen des Klägers hat das Landesarbeitsgericht nicht vorgenommen. Es hat nicht ausgeführt, welche Teile der Schulungsveranstaltung „BR II (Teil 2)“ der Betriebsrat wegen der Vorkenntnisse des Klägers als nicht erforderlich ansehen durfte. Einer solchen Auseinandersetzung hätte es jedoch bedurft, weil in dem Seminar „BR II (Teil 2)“ auch Themen behandelt worden sind, die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts weder Inhalt der bisherigen Betriebsratsarbeit noch Gegenstand der vom Kläger besuchten Schulungsveranstaltungen gewesen sind. (...)

c) Der bevorstehende Ablauf der Amtszeit steht der Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung „BR II (Teil 2)“ nicht entgegen. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

Das Berufungsgericht hat insoweit den Beurteilungsspielraum des Betriebsrats nicht genügend beachtet. Für die Beurteilung der Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG ist maßgeblich, ob der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung am 15. September 2005 davon ausgehen konnte, dass der Kläger die auf der Veranstaltung „BR II (Teil 2)“ erworbenen Kenntnisse voraussichtlich bis zum Ablauf seiner Amtszeit im Jahr 2006 noch benötigt. Deshalb

ist es ohne Bedeutung, dass die Beklagte von Oktober 2005 bis zum Ende der Amtszeit des Betriebsrats keine Kündigungen oder Einstellungen bzw. Versetzungen vorgenommen hat. Dieser Umstand hätte vom Landesarbeitsgericht nur dann berücksichtigt werden können, wenn der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung am 15. September 2005 davon ausgehen konnte, dass entsprechende Beteiligungssachverhalte und auch andere personelle Angelegenheiten bis zu dem Amtszeitende des Klägers voraussichtlich nicht anfallen werden. Dies hat aber selbst die Beklagte nicht vorgetragen.

3. Danach ist die Klage mit dem Antrag zu 1. und mit dem zum Antrag zu 2. gestellten Hilfsantrag begründet. (...)

 [Download Vollversion](#)

Anmerkung

In dem vorliegenden Beschluss hatte sich das BAG mit der Frage zu beschäftigen, unter welchen Voraussetzungen ein erstmals in den Betriebsrat gewähltes Mitglied auch noch kurz vor dem Ende seiner Amtszeit im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG an einer Grundlagenschulung zum Betriebsverfassungsrecht teilnehmen darf. Das BAG hat mit dieser Entscheidung seine bisher vertretene Rechtsansicht aufgegeben, nach der es einer besonderen Darlegung der Erforderlichkeit bei der Vermittlung von Grundkenntnissen bedurfte, wenn eine Seminarteilnahme erst kurz vor dem Ablauf der Amtszeit erfolgen soll.

Das BAG stärkt mit seiner Entscheidung die Rechte der betrieblichen Interessenvertretung. Das durch die Grundlagenschulung vermittelte Wissen soll ein Betriebsratsmitglied in die Lage versetzen, die sich aus dem Gesetz ergebenden Betriebsratsaufgaben sachgerecht wahrzunehmen. Es kann nicht in Abrede gestellt werden, dass ein

Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben nur dann sachgerecht erfüllen kann, wenn bei allen Mitgliedern ein Mindestmaß an Wissen über die Rechte und Pflichten einer Arbeitnehmervertretung vorhanden sind. Deswegen überwiegt regelmäßig das Interesse des Betriebsrats an einer Vermittlung des betreffenden Grundlagenwissens das Arbeitgeberinteresse an einer effizienten und kostengünstigen Betriebsführung. Dabei ist auch zu beachten, dass dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum darüber zusteht, ob er die Grundlagenvermittlung gegenüber einem erstmals gewählten Betriebsratsmitglied für erforderlich hält. Dieser Beurteilungsspielraum kann erst überschritten sein, wenn es für den Betriebsrat konkret feststellbar ist, dass das betreffende Mitglied das zu erwerbende Wissen

Konsequenzen für die Praxis

Eine Schulungsveranstaltung zur Vermittlung von Grundkenntnissen kann auch kurz vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats erforderlich sein. Eine besondere Darlegung der Erforderlichkeit im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG ist nicht notwendig. Für die Beurteilung der Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung ist es nicht entscheidend, ob überhaupt noch bis zur Neuwahl des Betriebsrats Aufgaben anfallen, für die das Betriebsratsmitglied die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse benötigt. Es kommt vielmehr darauf an, ob der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung ein Anfallen einer solchen Angelegenheit nicht ausschließen kann.

in seiner verbleibenden Amtszeit nicht mehr benötigt. Wenn der Betriebsrat nicht mit Sicherheit einschätzen kann, ob die noch bis zum Ende der Amtszeit anfallenden Betriebsratsaufgaben das in einer Schulung vermittelte Wissen erfordern, ist eine Seminarteilnahme

eines erstmals in den Betriebsrat gewählten Mitglieds als erforderlich anzusehen im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG.

Stefan Sommer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Mitbestimmung bei der Zuweisung von Tätigkeiten in anderer Abteilung

1. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs i.S.v. § 95 Abs. 3 BetrVG kann sich aus der Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer anderen betrieblichen Einheit ergeben.

2. Maßgebend für die Bestimmung der Grenzen einer betrieblichen Einheit sind Sinn und Zweck der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG. Diese dient bei einer Versetzung auch den Interessen des betroffenen Arbeitnehmers. Sie sind berührt, wenn für den Arbeitnehmer auf Grund der neuen Zuordnung ein in seinem Arbeitsalltag spürbares anderes „Arbeitsregime“ gilt. Es kann mit den unmittelbaren Vorgesetzten verbunden sein, wenn diese relevante Personalbefugnisse besitzen, die sie eigenverantwortlich wahrnehmen.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Beschluss v. 17.6.2008
– 1 ABR 38/07 –

Zum Sachverhalt

A. Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht bei innerbetrieblichen Umsetzungen.

Die Arbeitgeberin ist ein Einzelhandelsunternehmen für Textilien. In ihrer Filiale F beschäftigt sie rund 40 Arbeitnehmer, die überwiegend in Teilzeit tätig sind. Der Antragsteller ist der für die Filiale gewählte Betriebsrat.

Die Filiale F ist in die drei Bereiche „Herrenabteilung“, „Kinderabteilung“ und „Damenoberbekleidung“ gegliedert. Die beiden ersten Abteilungen befinden sich im Erd-, letztere befindet sich im Obergeschoss. Die Beschäftigten arbeiten in unterschiedlichen Schichten, die jeweils mit fünf bis sechs Personen pro Abteilung besetzt sind. Die Filiale wird von einer Filialleiterin geführt, der

für jede Etage eine sog. Filialassistentin nachgeordnet ist. Die Filialassistentinnen sind zuständig für die Warenrepräsentation und die Vorbereitung der Dienst- und Urlaubspläne. Sie vertreten sich gegenseitig und bei Bedarf die Filialleiterin. In den drei Abteilungen gilt das gleiche, weitgehend auf die Selbstbedienung der Kunden ausgerichtete Verkaufskonzept. Die Warenrepräsentation und die Arbeitsabläufe sind nahezu gleich. Neu eingestellte Mitarbeiter werden während einer dreiwöchigen Einarbeitungszeit für den Verkauf des gesamten Warensortiments geschult und in alle Abteilungen eingeführt. Sie werden anschließend einer bestimmten Abteilung zugewiesen und arbeiten dann überwiegend dort, abgesehen von – wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat – „relativ häufigen“ Vertretungsfällen.

Etwa zehn bis fünfzehn Mal jährlich wechselt ein Mitarbeiter für die Dauer von mehr als einem Monat in eine andere Abteilung. Dazu holte die Arbeitgeberin in der Vergangenheit die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG ein. Mittlerweile vertritt sie die Auffassung, dies sei nicht erforderlich. Nachdem sie den Betriebsrat bei der zunächst für zweieinhalb Monate – jeweils bis zum 31. Dezember 2005 – geplanten Umsetzung zweier Mitarbeiterinnen aus der Kinderabteilung in die Abteilung Damenoberbekleidung und umgekehrt noch um Zustimmung gebeten und diese erhalten hatte, teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat Ende Dezember 2005 lediglich mit, sie beabsichtige, diese Maßnahmen unbefristet andauern zu lassen. Ferner wies sie zum 1. Februar 2006 den beiden Filialassistentinnen die jeweils andere Etage und einer weiteren, bisher in der Damenoberbekleidung tätigen Mitarbeiterin unbefristet eine Tätigkeit in der Kinderabteilung zu.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, bei diesen Maßnahmen habe er ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG. Es handele sich um Versetzungen i.S.v. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Den Mitarbeitern werde, wenn nicht durch die andere Art der Tätigkeit, so doch durch den Wechsel der Etagenleitung und der Arbeitskollegen ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen. (...)

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats stattgegeben. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht die Anträge abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Aus den Gründen

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Sachanträge zu Recht abgewiesen. Sie

sind zulässig, aber unbegründet. In dem Wechsel von Mitarbeitern aus einer Etage in die andere liegt keine Versetzung i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG. Es fehlt an der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs gem. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. (...)

I. Die Anträge zu 1 und 2 sind zulässig. (...)

II. Der Antrag zu 1 ist unbegründet. Dem Betriebsrat steht bei einem Wechsel von Mitarbeitern in eine Abteilung, die auf einer anderen Hausetage gelegen ist, auch dann kein Mitbestimmungsrecht zu, wenn die Dauer dieser Maßnahme einen Monat überschreiten soll. In dem Vorgang liegt mangels Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs keine Versetzung.

1. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bedarf die Versetzung eines Arbeitnehmers der Zustimmung des Betriebsrats. Versetzung ist nach der Legaldefinition des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die entweder die Dauer von einem Monat voraussichtlich überschreitet oder mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit geleistet werden muss.

a) Der „Arbeitsbereich“ i.S.v. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird in § 81 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 BetrVG durch die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs umschrieben. Der Begriff ist demnach räumlich und funktional zu verstehen. Er umfasst neben dem Ort der Arbeitsleistung auch die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs liegt vor, wenn sich das Gesamtbild der bisherigen Tätigkeit des Arbeit-

nehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine „andere“ anzusehen ist. Dies kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben, kann aus einer Änderung der Art der Tätigkeit, dh. der Art und Weise folgen, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist, und kann mit einer Änderung der Stellung und des Platzes des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation durch Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit verbunden sein.

b) Allerdings macht nicht jede noch so geringe Veränderung der beschriebenen Art den bisherigen Arbeitsbereich zu einem anderen. Jede einem Arbeitnehmer zugewiesene Tätigkeit ist laufenden Veränderungen unterworfen, die

Der Begriff des „Arbeitsbereichs“ umfasst neben dem Ort der Arbeitsleistung auch die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation.

in der technischen Gestaltung des Arbeitsablaufs, neuen Hilfsmitteln und Maschinen oder einer Umorganisation des Arbeitsablaufs ihre Ursache haben können. Erforderlich ist, dass die eingetretene Änderung über solche im üblichen Schwankungsbereich liegenden Veränderungen hinausgeht und zur Folge hat, dass die Arbeitsaufgabe oder die Tätigkeit eine „andere“ wird.

2. Danach ist im Streitfall mit der Zuweisung der Tätigkeit auf einer anderen Etage des Betriebsgebäudes nicht die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs verbunden.

a) Der Arbeitsort wird durch diese Maßnahme nicht geändert. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch bestimmt sich der Arbeitsort we-

der durch die räumliche Lage des Arbeitsplatzes innerhalb des Betriebsgebäudes noch durch das Betriebsgebäude und -gelände als Ganzes, sondern durch den Sitz des Betriebs und damit in der Regel durch den Bezirk der politischen Gemeinde, in welcher das Betriebsgebäude liegt. Im vorliegenden Fall haben die Arbeitnehmer ihre Arbeit weiterhin im selben Gebäude zu verrichten wie bisher. Der Umstand, dass sich der Arbeitsplatz innerhalb des Gebäudes verlagert hat, ist eine unbedeutende Geringfügigkeit.

b) Durch die Zuweisung einer Tätigkeit in einer anderen Abteilung und Etage ändert sich der Inhalt der Arbeitsaufgabe und die damit verbundene Verantwortung der Mitarbeiter nicht. Deren Aufgaben bestehen weiterhin in der mit dem Verkauf von Textilien verbundenen

Die Verlagerung des Arbeitsplatzes innerhalb desselben Gebäudes stellt keine „Veränderung des Arbeitsortes“ dar.

Beratung von Kunden und dabei anfallenden praktischen Hilfestellungen, im Aufräumen, in der Präsentation von Waren uÄ. Ein anderes Tätigkeitsbild und andere Verantwortlichkeiten gehen damit nicht einher.

c) Ebenso wenig ist die Art und Weise, in der die Arbeitsaufgaben zu erledigen sind, eine andere. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gilt in allen Abteilungen das gleiche Verkaufskonzept. Es ist auf eine weitgehende Selbstbedienung der Kunden ausgerichtet. Ein gleichwohl typischerweise anderer Beratungsbedarf in den einzelnen Abteilungen oder sonstige markante Unterschiede bei den zu erledigenden Aufgaben sind weder festgestellt noch vorgetragen.

d) Mit der Zuweisung der Tätigkeit in einer anderen Etage des Be-

triebsgebäudes ist keine Änderung der Stellung und des Platzes der Arbeitnehmer innerhalb der betrieblichen Organisation verbunden. Unter diesem Aspekt setzt die nach § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erforderliche Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs die Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit voraus. Im Betrieb Flensburg führt ein Etagenwechsel nicht zu einem Wechsel in eine andere betriebliche Einheit.

aa) Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verlangt für eine Änderung der Stellung des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation eine diesen berührende Änderung der organisatorischen Umgebung. Sie kann darin liegen, dass er mit neuen Arbeitskollegen zusammenarbeiten muss oder er seine Arbeitsaufgaben – mögen sie als solche auch gleich geblieben sein – innerhalb einer anderen Arbeitsorganisation zu erbringen hat. Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht als

eigenständige betriebliche Einheiten die einzelnen Stationen eines Altenpflegeheims angesehen, in denen die Dienstpläne von den Stationsleitungen aufgestellt wurden und nur noch der Genehmigung durch die Heimleitung bedurften; nach einem Stationswechsel war mit anderen Vorgesetzten und Kollegen zusammenzuarbeiten und waren andere Bewohner zu betreuen, deren Pflegebedarf sich sehr individuell bestimmte und das Tätigkeitsbild der Pflegekraft prägte. Gleichwohl ist eine betriebliche Einheit kein statischer Bereich.

Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb im Wechsel aus dem Tages- in den Nachtdienst eines Dialysezentrums bei einer für beide Dienste gemeinsamen Pflegedienstleitung keine relevante Veränderung der betriebsorganisatorischen Umgebung gesehen, auch wenn den

Diensten jeweils eine andere Gruppenschwester unmittelbar vorstand und die Tätigkeit mit anderen Kollegen zu verrichten war.

bb) Maßgebend für die Bestimmung der Grenzen einer betrieblichen Einheit sind Sinn und Zweck der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG. Bei einer Versetzung ist der Betriebsrat nicht nur der Sachwalter der Interessen der Belegschaft, sondern auch der des einzelnen, von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers. Die schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers sind berührt, wenn für ihn auf Grund des angeordneten Wechsels ein in seinem konkreten Arbeitsalltag spürbares anderes „Arbeitsregime“ gilt. Dieses kann von den Arbeitskollegen ausgehen, wenn es wegen der erforderlichen intensiven Zusammenarbeit auf deren Person maßgeblich ankommt, wie es beim Wechsel aus dem Einzel- in den Gruppenakkord möglich ist. Es kann auch von den unmittelbaren Vorgesetzten ausgehen, wenn diese über die Befugnis zur Erteilung bloßer Arbeitsanweisungen hinaus relevante Personalbefugnisse, etwa die Kompetenz zur Ausübung von Disziplinaufgaben oder zur Leistungsbeurteilung besitzen und eigenverantwortlich wahrnehmen.

cc) Danach ist es rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht die auf verschiedenen Etagen gelegenen Abteilungen der Arbeitgeberin nicht als eigenständige betriebliche Einheiten angesehen hat. Ein bloßer Etagenwechsel führt nicht zu einer Änderung der organisatorischen Umgebung der Arbeitnehmer. Weder der damit verbundene Wechsel der Arbeitskollegen noch der in der Person der Filialassistentin als unmittelbarer Vorgesetzter hat eine Änderung des maßgeblichen Arbeitsregimes zur Folge. Die Zusammenarbeit mit den Kollegen hat in den einzelnen Abteilungen nicht den Charakter einer Gruppen- oder Teamarbeit. Die Beschäftigten sind

bei ihrer mit dem Verkauf zusammenhängenden Tätigkeit nicht auf eine unmittelbare Kooperation mit Arbeitskollegen angewiesen. Die Befugnisse der Filialassistentinnen bestehen vornehmlich in der Organisation der täglichen Arbeit.

Sie erteilen die erforderlichen konkreten Arbeitsanweisungen. Relevante Personalbefugnisse besitzen sie dagegen nicht. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind sie lediglich in die Aufstellung von Dienst- und Urlaubsplänen einbezogen und bereiten auch diese nur vor. Alle weitergehenden Kompetenzen liegen bei der Filialleiterin. (...)



[Download Vollversion](#)

Anmerkung

In der vorliegenden Entscheidung hatte sich das BAG wieder einmal mit der Frage zu beschäftigen, wann eine Versetzung im Sinne des § 95 BetrVG vorliegt. Die Beantwortung dieser Frage bereitet in der betrieblichen Praxis trotz der hierzu ergangenen Rechtsprechung des BAG immer wieder Schwierigkeiten.

Hier ging es um die Frage, ob und unter welchen Begleitumständen der innerbetriebliche Wechsel von einer Abteilung in eine andere eine Versetzung darstellen kann. Das BAG bezieht sich in seiner Entscheidung auf seinen Beschluss vom 29.2.2000 – 1 ABR 5/99 –. In dieser so genannten „Altenheim-Entscheidung“ hat das BAG ausgeführt, dass die geringfügige räumliche Verlegung des bisherigen Arbeitsplatzes noch keine Versetzung sei. Auch die Art der Arbeits-

aufgabe bleibe im Wesentlichen gleich. Dennoch verändere sich das Gesamtbild der Tätigkeit, denn der Wechsel fände zwischen eigenständigen betrieblichen Einheiten statt. Die Stationen seien auf Dauer angelegte organisatorische Gliederungen; ihre Eigenständigkeit komme darin zum Ausdruck,

Konsequenzen für die Praxis

Ohne Veränderung der Tätigkeit als solche ist eine Veränderung des Arbeitsplatzes in der betrieblichen Organisation nur dann eine mitbestimmungspflichtige Versetzung, wenn der Arbeitnehmer aus einer betrieblichen Einheit herausgenommen und einer anderen Einheit zugewiesen wird. Eine das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslösende maßgebliche Änderung der organisatorischen Umwelt des Arbeitnehmers liegt jedoch nur vor, wenn der Arbeitnehmer in Folge der Versetzung künftig mit neuen Arbeitskollegen und unter neuer Leitung arbeiten muss.

dass die Dienstpläne von der Stationsleitung aufgestellt würden und lediglich noch der Genehmigung durch die Heimleitung bedürfen. Werde ein Arbeitnehmer auf einer anderen Station eingesetzt als vorher, so müsse er in einer anderen Stationsleitung, also mit anderen Vorgesetzten, sowie mit anderen Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten. Er werde in eine andere betriebliche Einheit eingegliedert, seine organisatorische Stellung ändere sich.

Dies bedeutet, dass allein der Wechsel zwischen eigenständigen betrieblichen Einheiten und insoweit die Änderung des organisatorischen Bezuges des konkreten Arbeitsplatzes ausreicht, um eine Versetzung zu begründen. Entscheidend ist somit die Frage, was unter einer solchen auf Dauer angelegten eigenständigen betrieb-

lichen organisatorischen Einheit zu verstehen ist. Es müssen auf jeden Fall Kollegen und Vorgesetzte existieren, die nach einem Wechsel ausgetauscht sind. Auf das Maß an Eigenständigkeit der Gliederung kann es nicht ankommen. Auch Größe und Umfang der Abteilung dürfen keine Rolle spielen. Ent-

scheidend ist vielmehr der Wechsel der Vorgesetzten und weiteren Beschäftigten, mit denen zusammen gearbeitet wird. Dabei dürfen aber nicht allzu hohe Anforderungen an die organisatorische Eigenständigkeit der betrieblichen Einheit zu stellen sein, damit der Schutzzweck des § 99 BetrVG nicht unterlaufen wird. Dieser ist nämlich, dem Betriebsrat die Chance zu geben, die Billigkeit des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts sicherzustellen und die betroffenen Beschäftigten vor ungerechtfertigten betrieblichen Nachteilen zu schützen. Da in dem vom BAG entschiedenen Fall die Filialassistentin nicht über das Mindestmaß an Kompetenzen verfügte, ist die Entscheidung des BAG nicht zu beanstanden.

Stefan Sommer, Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Berlin

Unternehmensweite Lohnerhöhung und Gleichbehandlungsgrundsatz

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber in Bezug auf seine Arbeitnehmer. Jedenfalls dann, wenn eine verteilende Entscheidung des Arbeitgebers nicht auf einen einzelnen Betrieb beschränkt ist, sondern sich auf alle oder mehrere Betriebe des Unternehmens bezieht, ist auch die Gleichbehandlung betriebsübergreifend zu gewährleisten.

2. Eine Unterscheidung zwischen den einzelnen Betrieben ist nur zulässig, wenn es hierfür sachliche Gründe gibt. Dabei sind die Besonderheiten des Unternehmens und der Betriebe zu berücksichtigen.

3. Der Arbeitgeber darf bei freiwilligen Lohnerhöhungen zwischen den Betrieben nach deren wirtschaftlicher Leistung und dem bereits bestehenden Lohnniveau differenzieren. Sachgerechte Kriterien sind zum Beispiel die Arbeitsanforderungen an die Arbeitnehmer, die Ertragssituation der Betriebe allgemein oder in bestimmter Hinsicht, die Lohnentwicklung in der Vergangenheit und die absolute Lohnhöhe.

4. Der Arbeitgeber darf diese und andere vernünftige Gesichtspunkte bis zur Grenze der Willkür selbst einschätzen. Gehören die Betriebe zu unterschiedlichen Branchen oder liegen sie in verschiedenen Tarifgebieten, kommt dem Arbeitgeber ein besonders weiter Beurteilungsspielraum zu.

5. Der zu Grunde gelegte Zweck und die geltend gemachten Differenzierungsgründe müssen in sich stimmig sein. Die unterschiedliche Behandlung muss dem zu Grunde gelegten Zweck entsprechen.

6. Berufte sich der Arbeitgeber auf Gesichtspunkte der Wirtschaftlichkeit, hat er ggf. die Gründe für und die Bedeutung von Unterschieden hinsichtlich der Kosten und des Lohnniveaus sowie die Gründe und die Auswirkungen der unterschiedlichen Leistungsanfor-

derungen in den Betrieben konkret darzulegen.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

BAG, Urteil v. 3.12.2008

– 5 AZR 74/08 –

Zum Sachverhalt

Der Kläger verlangt unter dem Gesichtspunkt des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes die Teilnahme an einer unternehmensweiten Lohnerhöhung. Die Beklagte ist Teil einer weltweit tätigen Logistik- und Paketdienstleistungsgruppe. Sie beschäftigt bundesweit in 72 Betrieben etwa 15.000 Arbeitnehmer. Zum 1. September 2005 erhöhte sie die Löhne und Gehälter nahezu aller Mitarbeiter um 2,1 %. Andere Steigerungsbeträge wurden für die Betriebe in A, C, E, H, K und M festgesetzt. Lediglich die ca. 120 Arbeitnehmer des Betriebs G erhielten keine Erhöhung der Vergütung.

Der Kläger war als Paketzusteller mit einem Bruttostundenlohn von 14,75 Euro im Betrieb G beschäftigt. Die Arbeitnehmer dieses Betriebs sind arbeitsvertraglich zur Leistung von Überstunden auf Anordnung der Beklagten innerhalb der gesetzlichen Höchstgrenzen verpflichtet. Außerdem galt eine Betriebsvereinbarung vom 16. April 1997, nach der die Beklagte ohne weitere Zustimmung des Betriebsrats Mehrarbeit bis zu fünf Stunden/Woche anordnen durfte, sofern die betroffenen Arbeitnehmer im Einzelfall einverstanden waren. Nachdem der Betriebsrat die Betriebsvereinbarung am 21. September 2004 gekündigt hatte, kam im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens am 18. November 2005 eine inhaltsgleiche Regelung zustande. Der Betrieb in G ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der einzige Betrieb der Beklagten im Tarifgebiet Hes-

sen, in dem Mehrarbeit insoweit nicht einseitig angeordnet werden kann.

Der Kläger ist auf Grund eines Aufhebungsvertrags vom 10. Juli 2008 zum 31. Oktober 2008 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Er wurde „unter Fortzahlung seiner Bezüge“ bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unwiderruflich freigestellt. Weiter heißt es im Aufhebungsvertrag, die Parteien seien sich einig, dass mit Erfüllung der bezeichneten Regelungen alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleichgültig aus welchem Rechtsgrund, abgegolten seien.

Der Kläger hat sich auf eine unternehmensweite Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes berufen. Die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten durch den Betriebsrat könne kein sachlicher Grund für eine Schlechterstellung sein und sage auch nichts über die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer aus. Nach einem Bericht in der Mitarbeiterzeitung der Beklagten „Das Päckchen“ schneide der Betrieb G bei den Kosten im bundesweiten Vergleich besonders gut ab. Es bestehe eine tatsächliche Vermutung dafür, dass die Lohnerhöhung wie auch schon in den Vorjahren einen Ausgleich des Kaufkraftverlustes bezweckt habe. Hiervon hätten die Mitarbeiter in G nicht ausgenommen werden dürfen. Die Ausgleichsklausel im Aufhebungsvertrag lasse die korrekte Vergütungszahlung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unberührt. (...)

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Aus den Gründen

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Anspruch auf Lohnerhöhung noch nicht abschließend beurteilt werden.

A. Die Klage ist zulässig. Der Kläger hat im Verhandlungstermin vor dem Senat klargestellt, dass es ihm um die Klärung der Höhe seines Stundenlohns geht. Der hierauf gerichtete Feststellungsantrag ist sowohl nach § 256 Abs. 2 ZPO als auch nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Die Höhe des Stundenlohns im Arbeitsverhältnis der Parteien stellt als Teil der gegenseitigen Pflichtenbindung ein bestehendes Rechtsverhältnis iSv. § 256 ZPO dar. Sie ist für die Entscheidung über die Zahlungsklage vorgreiflich und kann auch darüber hinaus Bedeutung gewinnen. Das genügt für die Zulässigkeit der Zwischenfeststellungsklage.

Zusätzlich besitzt der Kläger ein Feststellungsinteresse gem. § 256 Abs. 1 ZPO, da das Rechtsverhältnis durch das Bestreiten der Beklagten gefährdet wird und das Urteil mit seiner ideellen Rechtskraftwirkung geeignet ist, die Unsicherheit zu beseitigen. Der Kläger musste nicht nach der Klageerhebung am 9. Februar 2006 wegen der jeweils fällig werdenden Vergütungsansprüche auf Leistungsanträge übergehen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses lässt entgegen der Auffassung der Beklagten nicht das Rechtsschutzinteresse für den Zeitraum bis zum 31. Oktober 2008 entfallen.

B. Die Klage ist noch nicht zur Entscheidung reif.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der geltend gemachte Anspruch lasse sich nicht aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz herleiten, auch wenn

man dessen unternehmensweite Geltung annehme. Die Beklagte habe eine freiwillige Leistung mit einem bestimmten Zweck und nach einem allgemeinen Prinzip gewährt, nämlich auf die objektiven Wirtschaftlichkeitszahlen und den damit verbundenen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens abgestellt. Sie habe sich an die selbst gesetzte Regelung gehalten und eine sachgerechte Gruppenbildung vorgenommen, indem sie den von besonderen Leistungsanforderungen ausgenommenen Betrieb G von ihrer Leistung ausgeschlossen habe. Da die Mitarbeiter berechtigt seien, die vom Betriebsrat grundsätzlich genehmigte Ableistung von fünf Stunden Mehrarbeit pro Woche abzulehnen, genossen sie in größerem Maße Zeitsouveränität als die Mitarbeiter der anderen Niederlassungen in Hessen. Die Beklagte könne in diesem Betrieb Bedarfsschwankungen nicht durch einseitige Arbeitszuweisung in Form von Mehrarbeit ausgleichen. Es leuchte ein, dass der Personaleinsatz hierdurch, orientiert an betriebswirtschaftlichen Bedürfnissen, schwerer zu handhaben sei. Es sei vernünftig und widerspreche nicht übergeordneten Wertentscheidungen, wenn die Beklagte auf ihre eingeschränkte Dispositionsfreiheit abstelle. Damit beruhe die vorgenommene Gruppenbildung nicht etwa auf der Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts, sondern auf der unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte herbeigeführten Rechtslage und den sich daraus ergebenden Einschränkungen im Verhältnis zu anderen Betrieben. Die Beklagte habe dargelegt, dass die Kosten je befördertem Paket in G bundesweit nur von R übertroffen würden. Die Herausnahme des Betriebs mit den schlechtesten Zahlen dieser Art aus dem begünstigten Personenkreis sei sachlich nicht ungerechtfertigt. Dies gelte insbesondere deshalb,

weil nach dem Vortrag der Beklagten auch die Vergütungshöhe in G im Vergleich zu anderen hessischen Betrieben an der Spitze liege. Die Beklagte habe danach insgesamt der ihr obliegenden Darlegungslast genügt. Demgegenüber wäre es Sache des Klägers gewesen, dies durch Beweisantritt zu widerlegen. Eine tatsächliche Vermutung, dass die freiwillige Lohnerhöhung einen Kaufkraftverlust ausgleichen solle, bestehe nicht. Der Hinweis des Klägers auf die Mitarbeiterzeitung vermöge den Sachvortrag der Beklagten nicht zu erschüttern; dem Zeitungsbericht seien die Kriterien der Kostenrangfolge nicht zu entnehmen.

II. Diesen Ausführungen vermag der Senat nicht in allen Punkten zu folgen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass das Klagebegehren allein auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt werden kann. Eine rechtsgeschäftliche oder sonstige Anspruchsgrundlage kommt nicht in Betracht.

2.a) Der gewohnheitsrechtlich anerkannte arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Schlechterstellung

Im Bereich der Vergütung gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz nur eingeschränkt, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit für individuell vereinbarte Löhne und Gehälter Vorrang hat.

einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage ebenso wie die sachfremde Differenzierung zwischen Gruppen von Arbeitnehmern. Eine Differenzierung ist sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt, wenn also bei einer am Gleichheitsgedanken orientierten Betrachtungsweise die Regelung als willkürlich anzusehen ist.

Im Bereich der Vergütung gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz nur eingeschränkt, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit für individuell vereinbarte Löhne und Gehälter Vorrang hat. Das Gebot der Gleichbehandlung greift jedoch dann ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen auf Grund einer generellen Regelung gewährt, insbesondere wenn er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Von einer solchen Regelung darf er Arbeit-

Nimmt der Arbeitgeber einzelne Betriebe von einer allgemeinen Lohnerhöhung aus, muss er die Gründe für die Differenzierung offen legen zwecks Prüfung, ob die Unterscheidung sachlichen Kriterien entspricht.

nehmer nur aus sachlichen Gründen ausschließen. Zunächst ist der Zweck der in Betracht kommenden Maßnahme zu ermitteln und danach zu beurteilen, ob der von der begünstigenden Maßnahme ausgeschlossene Personenkreis berechtigterweise außerhalb der allgemeinen Zweckrichtung steht.

b) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber in Bezug auf seine Arbeitnehmer. Jedenfalls dann, wenn eine verteilende Entscheidung des Arbeitgebers nicht auf einen einzelnen Betrieb beschränkt ist, sondern sich auf alle oder mehrere Betriebe des Unternehmens bezieht, ist auch die Gleichbehandlung betriebsübergreifend zu gewährleisten.

Eine Unterscheidung zwischen den einzelnen Betrieben ist nur zulässig, wenn es hierfür sachliche Gründe gibt. Dabei sind die Besonderheiten des Unternehmens und der Betriebe zu berücksichtigen. Der Unternehmensbezug des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist mittlerweile auch im arbeitsrechtlichen Schrifttum weitgehend anerkannt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz

des § 75 Abs. 1 BetrVG wirkt für Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber ebenfalls überbetrieblich.

c) Steht eine Differenzierung nach Gruppen von Arbeitnehmern fest, hat der Arbeitgeber die Gründe für die Differenzierung offen zu legen und so substantiiert darzutun, dass die Beurteilung möglich ist, ob die Unterscheidung sachlichen Kriterien entspricht. Sind die Unterscheidungsmerkmale nicht

ohne weiteres erkennbar und legt der Arbeitgeber seine Differenzierungsgesichtspunkte nicht dar oder ist die unterschiedliche Behandlung nach dem Zweck der Leistung nicht gerechtfertigt, kann die benachteiligte Arbeitnehmergruppe verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmergruppe behandelt zu werden. Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn der Arbeitgeber eine Gruppenbildung zwischen den Betrieben vornimmt, also nach Betrieben differenziert, indem er etwa einzelne Betriebe von allgemeinen Leistungen ausnimmt.

3. Der Senat kann die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht abschließend beurteilen. Der Beklagten ist Gelegenheit zu geben, die Gründe für die vorgenommene Differenzierung näher darzulegen.

a) Mit der Lohnerhöhung zum 1. September 2005 hat die Beklagte eine freiwillige, nämlich nicht auf normativer Grundlage beruhende Leistung erbracht. Sie ist eine rechtsgeschäftliche Verpflichtung gegenüber den begünstigten Arbeitnehmern im Bereich der Vergütung nach allgemeinen, nicht nach individuellen Gesichtspunkten eingegangen. Tragender Grund war die wirtschaftliche Leistung der Betriebe, die sich insbesondere in den Arbeitskosten ausdrückt. Das

ist am Maßstab des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu messen.

b) Der Gegenstand der Entscheidung für die Lohnerhöhung betraf alle Betriebe der Beklagten. Die Beklagte hat nicht einzelfallbezogen eine Maßnahme für bestimmte Betriebe getroffen, sondern alle Betriebe in ihre Betrachtung einbezogen. Sie hat im Prinzip eine unternehmensweite Lohnerhöhung eingeführt und eine unternehmensweite Gruppenbildung durchgeführt. Die Gruppen wurden dabei nicht innerhalb der Betriebe, sondern zwischen den Betrieben gebildet. Auf solche Fälle findet der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz ohne weiteres Anwendung. Der Arbeitgeber ist hier zu einer (sach)gerechten Behandlung aller Betriebe verpflichtet.

c) Der Arbeitgeber darf bei freiwilligen Lohnerhöhungen zwischen den Betrieben nach deren wirtschaftlicher Leistung und dem bereits bestehenden Lohnniveau differenzieren. Es ist grundsätzlich ein legitimer Zweck, eine Konkurrenz unter den Betrieben zu fördern und Leistungsanreize zu setzen. Der Arbeitgeber darf als sachgerechte Kriterien zum Beispiel die Arbeitsanforderungen an die Arbeitnehmer, die Ertragsituation der Betriebe allgemein oder in bestimmter Hinsicht, die Lohnentwicklung in der Vergangenheit und die absolute Lohnhöhe berücksichtigen. Die sich aus erhöhten Flexibilitäts- und damit Arbeitsanforderungen ergebende eingeschränkte Dispositionsfreiheit von Arbeitnehmern kann zusätzliche Gegenleistungen begründen und den Ausschluss nicht entsprechend belasteter Arbeitnehmer rechtfertigen. Der Arbeitgeber darf diese und andere vernünftige Gesichtspunkte bis zur Grenze der Willkür selbst einschätzen. Gehören die Betriebe zu unterschiedlichen Branchen oder liegen sie in verschiedenen Tarifgebieten, kommt dem Arbeitgeber ein besonders

weiter Beurteilungsspielraum zu. Aber auch bei gleichartiger Struktur und ähnlichen Rahmenbedingungen der Betriebe ist es in erster Linie Sache des Arbeitgebers, den erzielten wirtschaftlichen Erfolg zu bewerten und den angestrebten Erfolg zu bestimmen. In jedem Fall muss der von ihm gesetzte Zweck den zwingend geltenden normativen Regelungen standhalten.

d) Nach dem von der Beklagten zu Grunde gelegten Zweck der Belohnung des betrieblichen Beitrags zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens einschließlich entsprechender Anreize für die Zukunft scheidet der Bezug zu den gestiegenen Kosten der Lebenshaltung als Anknüpfungspunkt aus. Die Beklagte darf diesen Gesichtspunkt, der bei allgemeinen Lohn erhöhungen ansonsten regelmäßig eine maßgebliche Rolle spielt, ebenso ausblenden wie die Unterschiede der Tarifgebiete hinsichtlich Lohnniveau und Lohnentwicklung. Der zu Grunde gelegte Zweck und die vorgetragenen Differenzierungsgründe müssen freilich in sich stimmig sein. Damit ist nicht das Erfordernis einer Gewichtung oder Rangfolge unter mehreren Einzelgründen verbunden. Diese können die Differenzierung einzeln oder zusammen rechtfertigen. Sie dürfen aber nicht völlig isoliert gesehen, sondern müssen in einen sachgerechten Zusammenhang gestellt werden, um eine Überprüfung zu ermöglichen.

e) Die von der Beklagten angeführten und vom Landesarbeitsgericht zu Grunde gelegten Gründe für die Differenzierung sind zum Teil sachwidrig, zum Teil nicht hinreichend konkret dargelegt.

aa) Es stellt keinen sachgerechten Differenzierungsgrund dar, wenn die Beklagte im Tarifgebiet Hessen Mehrarbeit überwiegend einseitig anordnete und nur im Betrieb G eine dem entgegenstehende Betriebsvereinbarung galt. Vorzunehmen ist ein bundesweiter, nicht ein auf Hessen beschränkter Vergleich. Zudem ist nicht ersichtlich, welche betrieblichen Regelungen in den übrigen hessischen Betrieben galten und inwiefern die Dispositionsfreiheit der Beklagten dort weiterging. Auf einen Ausschluss oder eine Beschränkung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG darf die Beklagte nicht abstellen, weil der Betriebsrat auf das Mitbestimmungsrecht nicht verzichten kann. Ein etwaiger Verzicht würde einen Gesetzesverstoß (§ 134 BGB) bedeuten. Abgesehen von der Frage der Rechtswirksamkeit hat die Beklagte auch die Tragweite der Regelung nicht ausreichend dargelegt. Es ist zu erläutern, welche konkreten Leistungsanforderungen an die Arbeitnehmer in den Betrieben bestanden, welche tatsächliche Bedeutung dem zukam und welche praktischen Auswirkungen sich daraus für die Beklagte ergaben. Der festgestellte Sachverhalt be-

trifft ausschließlich die Rechtslage in den hessischen Betrieben. Damit steht bisher weder die Differenzierung im gesetzlichen Rahmen noch der sachliche Grund fest. (...)

cc) Auch die absolute Lohnhöhe in einem Betrieb ist geeignet, eine Differenzierung bei freiwilligen Lohn erhöhungen zu rechtfertigen. Die Beklagte hat sich aber bisher nur auf die Vergleichszahlen in Hessen gestützt und keinen bundesweiten Vergleich vorgenommen. Sie hat nicht plausibel gemacht, warum sie gerade (nur) den Betrieb mit dem – nach ihrem Vortrag – höchsten Lohnniveau in Hessen ausgenommen hat. Die unternehmensweit getroffene Entscheidung müsste die Lohnabstände bundesweit einbeziehen. Dabei können die Gründe für das bestehende Lohnniveau und für die Lohnentwicklung in der Vergangenheit nicht außer Acht gelassen werden. Ggf. ist ein Zusammenhang mit der (geänderten) Aufgabenstellung der Betriebe und einer gesteigerten oder geminderten Verantwortung der Arbeitnehmer zu verdeutlichen.

dd) Hiernach ist nicht ohne weitere Darlegungen einsichtig, dass die Regelung der Beklagten mit dem von ihr angegebenen Zweck korrespondiert. (...)



[Download Vollversion](#)

Mitbestimmung bei Erhöhung der Arbeitszeit

Eine für die Dauer von mehr als einem Monat vorgesehene Erhöhung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers von mindestens zehn Stunden pro Woche ist eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung.

BAG, Beschluss v. 9.12.2008
– 1 ABR 74/07 –

Zum Sachverhalt

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat bei der einzelvertraglichen Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften nach § 99 BetrVG mitzubestimmen hat.

Die Arbeitgeberin betreibt in der Bundesrepublik Deutschland etwa 300 Modegeschäfte. Für die F Filiale mit ihren ca. 38 Arbeitnehmern ist ein Betriebsrat gebildet. Die Arbeitnehmer werden auf der Grundlage unterschiedlicher Arbeitsverträge sowohl in Vollzeit, als auch in Teilzeit beschäftigt. Als „Stundenlöhner“ werden Teilzeitmitarbeiter bezeichnet, in deren Arbeitsverträgen eine Mindeststundenzahl vereinbart ist und die stundenweise vergütet werden. Mit Schreiben vom 28. Dezember 2005 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Zustimmung zur befristeten Einstellung der Arbeitnehmerin S P. In dem Schreiben heißt es ua.:

„Die Mitarbeit soll erfolgen auf der Basis: Teilzeit: Anzahl der Wochenstunden 20 St/Woche SDL“. Der Betriebsrat stimmte der Einstellung am 3. Januar 2006 zu. Nachdem die Arbeitnehmerin zwei Wochen tätig gewesen war, wurde ihre wöchentliche Arbeitszeit für einen Zeitraum von – zunächst – zwei Monaten einvernehmlich von 20 auf 37,5 Stunden erhöht. Hiervon unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat, holte aber nicht erneut seine Zustimmung ein. Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, dass jedenfalls eine auf mehr als einen Monat angelegte

Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 20 auf 37,5 Stunden eine nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung sei. Er hat zuletzt beantragt festzustellen, dass ihn die Arbeitgeberin nach § 99 BetrVG zu beteiligen hat, bevor sie die Arbeitszeit der Arbeitnehmer, die als „Stundenlöhner“ oder/und Teilzeitkraft beschäftigt werden, von 20 Stunden/Woche auf 37,5 Stunden/Woche arbeitsvertraglich erhöht bzw. tatsächlich mit der erhöhten Arbeitszeit beschäftigt, sofern die Dauer der Arbeitszeiterhöhung einen Monat übersteigt.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, § 99 BetrVG begründe kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der bloßen Erhöhung der Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer. Zumindest sei Voraussetzung, dass das Arbeitszeitvolumen zuvor als zu besetzende Stelle ausgeschrieben worden sei oder der Betriebsrat eine entsprechende Ausschreibung zu Recht verlangt habe. Im Übrigen habe der Betriebsrat einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung der Mitarbeiterin P bereits zugestimmt, da ihm auf Grund des Zusatzes „SDL“ im Unterrichtungsschreiben bekannt gewesen sei, dass die Einstellung als Stundenlöhnerin habe erfolgen sollen.

Das Arbeitsgericht hat dem erstinstanzlich weitergehenden – auf eine Beteiligung bereits bei einer Arbeitszeiterhöhung um acht Wochenstunden gerichteten – Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht diesen Antrag abgewiesen und dem weniger weitgehenden, vom Betriebsrat „hilfsweise“ gestellten Antrag entsprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Abweisung auch dieses Antrags.

Aus den Gründen

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem streitbefangenen Antrag zu Recht entsprochen. Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen, bevor sie die wöchentliche Arbeitszeit von Teilzeitkräften für die Dauer von mehr als einem Monat von 20 auf 37,5 Stunden erhöht.

I. Der Antrag ist zulässig.

1. Der Betriebsrat konnte den Antrag im Beschwerdeverfahren hilfsweise stellen, obwohl er nicht Beschwerdeführer, sondern Beschwerdegegner war. (...)

2. Der Antrag ist hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Wie die gebotene Auslegung ergibt, will der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer mit der erhöhten Arbeitszeit festgestellt wissen. Sofern der Erhöhung der Arbeitszeit ein entsprechender Änderungsvertrag vorausgeht, soll seine Beteiligung bereits vor dessen Abschluss erfolgen. Die in dem Antrag verwendeten Begriffe „Stundenlöhner“ und „Teilzeitkräfte“ sind im vorliegenden Zusammenhang hinreichend bestimmt. Erfasst werden die Arbeitnehmer, mit denen bislang eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden vereinbart ist.

3. Der Antrag genügt den Erfordernissen des § 256 Abs. 1 ZPO. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann im Beschlussverfahren das Bestehen, der Inhalt und der Umfang eines Mitbestimmungsrechts losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Maßnahme, für die es in Anspruch genommen wird, häufiger im Betrieb vorkommt und sich auch zukünftig jederzeit wiederholen kann. Das ist

hier der Fall. Zwischen den Betriebsparteien besteht Streit darüber, ob der Betriebsrat bei der Erhöhung der Stundenzahl einer Teilzeitkraft von 20 auf 37,5 Stunden nach § 99 BetrVG mitbestimmt hat. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist auch künftig mit entsprechenden Erhöhungen der Arbeitszeiten einzelner Arbeitnehmer zu rechnen.

II. Der Antrag ist begründet. Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen, bevor sie die wöchentliche Arbeitszeit der mit 20 Stunden beschäftigten Arbeitnehmer für die Dauer von mehr als einem Monat auf 37,5 Stunden pro Woche erhöht.

1. Nach der Rechtsprechung des Senats liegt in der nach Dauer und Umfang nicht unerheblichen Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers eine Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

a) Diese Auslegung des Begriffs der Einstellung i.S.v. § 99 BetrVG folgt nicht zwingend aus dem Wortlaut

Die Mitbestimmung bei Arbeitszeiterhöhung greift unabhängig davon ein, ob diese bei einem oder mehreren Arbeitnehmern erfolgt und wie hoch der betriebliche Mehrbedarf an Arbeitszeit insgesamt ausfällt.

der Vorschrift, steht zum Wortsinne des Begriffs aber auch nicht im Widerspruch. Ein entsprechendes Verständnis ist insbesondere nach dem Sinn und Zweck des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG geboten. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen dient insbesondere den Interessen der schon beschäftigten Arbeitnehmer. Diese sind berührt, wenn der Umfang der bisher vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit eines (teilzeitbeschäftigten) Mitarbeiters nicht unbedeutend erhöht werden soll. Durch eine solche Erhöhung des Arbeits-

volumens werden regelmäßig dieselben mitbestimmungsrechtlich bedeutsamen Fragen aufgeworfen wie bei der Ersteinstellung. Sie bedürfen einer erneuten Beurteilung durch den Betriebsrat. Hieran hält der Senat fest. Die Rechtsbeschwerde zeigt keine wesentlich neuen Aspekte auf, die Anlass für eine andere Beurteilung sein könnten.

aa) Das gilt zunächst für den Hinweis auf den umgangssprachlichen Wortsinn des Begriffs der „Einstellung“. Dabei wird übersehen, dass es sich bei dem in § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verwendeten Begriff der „Einstellung“ um einen rechtstechnischen Begriff handelt, der nicht in jeder Hinsicht dem allgemeinen Sprachgebrauch entsprechen muss. Eine „Einstellung“ i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dann vor, wenn eine Person in den Betrieb eingegliedert wird, um dessen arbeitstechnischen Zweck zusammen mit den schon beschäftigten Arbeitnehmern durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Diese Eingliederung erfährt aus der Sicht der Belegschaft eine erhebliche Änderung, wenn sich ihr zeitlicher Umfang wesentlich erhöht.

bb) Auch die mit der Rechtsbeschwerde geltend gemachten systematischen Bedenken sind unbegründet. Insbesondere schließt die nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG in Betracht kommende Mitbestimmung des Betriebsrats bei einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht aus. Gegenstand der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG sind personelle Einzelmaßnahmen. Für diese ist ohne Bedeutung, ob und in welchem Umfang sich die Dauer der betriebsüblichen Arbeitszeit än-

dert. Dementsprechend kommt es im Falle der vereinbarten Erhöhung der Stundenzahl für das Vorliegen einer Einstellung i.S.v. § 99 BetrVG nicht darauf an, ob diese bei einem oder mehreren Arbeitnehmern erfolgt und wie hoch der betriebliche Mehrbedarf an Arbeitszeit insgesamt ausfällt. Maßgeblich ist allein die individuelle Arbeitszeiterhöhung.

b) Die Erhöhung der vereinbarten Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer stellt nur dann eine Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dar, wenn sie eine bestimmte Mindestdauer übersteigt. Maßgeblich ist in Anlehnung an die in § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zum Ausdruck kommende Wertung die Dauer von einem Monat.

c) Allerdings löst nicht jede noch so geringe Erhöhung der vereinbarten Arbeitszeit das Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aus. Es muss sich auch nach ihrem quantitativen Umfang um eine nicht unerhebliche Erhöhung des Arbeitszeitvolumens handeln. Der Senat hat das erforderliche Mindestmaß bislang nicht abschließend bestimmt, allerdings bereits darauf hingewiesen, dass insoweit ein Rückgriff auf die Vorschrift des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG in Betracht komme. Nach erneuter Prüfung erachtet der Senat die in § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG genannte Grenze von zehn Wochenstunden als maßgeblich. Eine absolute Grenzziehung ist sachgerechter als eine prozentuale. Eine prozentuale Bestimmung wäre zumindest bei niedrigen Ausgangswerten nicht angemessen. Der Gesetzgeber gibt mit der Regelung in § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG zu erkennen, dass er eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden im Regelfall als beiderseits interessengerechtes zeitliches Minimum für eine Beschäftigung ansieht. Ein Arbeitsvolumen von zehn Wochenstunden kommt typischerweise als Teilzeitarbeitsplatz ernsthaft in Betracht. Wird die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in diesem Umfang für die Dauer von mehr als einem

Monat erhöht, sind die Belange der Belegschaft des Betriebs erkennbar berührt. Die Grenze ist daher auch im Hinblick auf den Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 BetrVG sachgerecht.

d) Nach der Rechtsprechung des Senats kommt es nicht darauf an, ob der Betriebsrat zuvor eine Stellenausschreibung i.S.d. § 93 BetrVG verlangt hat oder eine solche hätte verlangen können. Auch hieran hält der Senat fest. Die nach Maßgabe der möglichen Widerspruchsründe des § 99 Abs. 2 BetrVG zu beachtenden schützenswerten Interessen der Belegschaft bestehen unabhängig von einem Ausschreibungsverlangen des Betriebsrats.

2. Hiernach hat das Landesarbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats zu Recht entsprochen.

a) Der Betriebsrat hat mitzubesimmen, wenn die Arbeitgeberin die wöchentliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten für die Dauer von mehr als einem Monat von 20 auf 37,5 Stunden erhöht. Es handelt sich um eine sowohl nach ihrer Dauer als auch nach ihrem Umfang nicht unerhebliche Erweiterung der arbeitsvertraglich geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit und damit um eine Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

b) Der Einwand der Arbeitgeberin, die – den Anlass des Rechtsstreits bildende – Arbeitszeiterhöhung der Mitarbeiterin P habe eine Teilzeitkraft mit „flexibler Arbeitszeit“ betroffen, so dass der Betriebsrat auch einer künftigen Arbeitszeiterhöhung bereits zugestimmt habe, greift nicht durch. Zum einen ist Gegenstand des Antrags des Betriebsrats die generelle zukunftsbezogene Feststellung, ihm stehe bei der Erhöhung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 20 auf 37,5 Wochenstunden ein Mitbestimmungsrecht zu. Zum anderen betrug die vor der Erhöhung maßgebliche, dem Betriebsrat bei der erstmaligen Einstellung mitgeteilte

teilte Wochenarbeitszeit der Mitarbeiterin P 20 Stunden.

c) Der Betriebsrat kann seine Beteiligung bereits vor dem Abschluss eines der Verlängerung der Arbeitszeit zu Grunde liegenden Änderungsvertrags verlangen. Allerdings ist der Änderungsvertrag selbst keine Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG. Erst durch die tatsächliche Beschäftigung mit dem erhöhten Arbeitszeitvolumen wird der Arbeitnehmer i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG (erneut) eingestellt. Daher unterliegt der Änderungsvertrag nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Dennoch ist dieser bereits zuvor zu beteiligen. Zwar wäre dem Gebot des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, den Betriebsrat „vor der Einstellung“ zu unterrichten und seine Zustimmung zu der „geplanten Einstellung“ einzuholen, dem Wortlaut nach auch Genüge

Vorbehalt der Zustimmung des Betriebsrats erfolgt, regelmäßig eine solche endgültige Entscheidung, die nicht mehr ohne Weiteres rückgängig gemacht werden kann.



[Download Vollversion](#)

Anmerkung

Mit der vorstehenden Entscheidung präzisiert das BAG seine Rechtsprechung zu der Frage, bei welchen Fallkonstellationen die Erhöhung der Arbeitszeit eines Beschäftigten als Einstellung i.S.d. § 99 BetrVG zu werten ist und daher der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Erstmals gibt das BAG hier feste Kriterien an die Hand. Zutreffend hat es sich hierbei für einen absoluten Wert, nämlich die Anzahl der Wochenstunden, um die die Arbeitszeit erhöht wird, entschieden.

Konsequenzen für die Praxis

1. Die Verlängerung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers unterliegt als Einstellung der Mitbestimmung des Betriebsrats, wenn sie für mehr als einen Monat vorgesehen ist und mindestens zehn Stunden pro Woche beträgt.
2. Der Betriebsrat ist bereits vor dem Abschluss eines der Arbeitszeitverlängerung zu Grunde liegenden Änderungsvertrags zu beteiligen.

getan, wenn die Beteiligung zwar nach Abschluss des Änderungsvertrags, aber noch vor der Aufnahme der zeitlich verlängerten Beschäftigung erfolgte. Gleichwohl würde eine erst zu diesem Zeitpunkt stattfindende Beteiligung dem Zweck des Mitbestimmungsrechts nicht in vollem Umfang gerecht. Zur Wirksamkeit des Mitbestimmungsrechts ist es vielmehr grundsätzlich erforderlich, dass die Beteiligung des Betriebsrats zu einer Zeit erfolgt, zu der noch keine abschließende und endgültige Entscheidung getroffen worden ist oder doch eine solche noch ohne Schwierigkeiten revidiert werden kann. Der Abschluss des Änderungsvertrags ist, jedenfalls sofern er nicht unter dem ausdrücklichen

in der Literatur war demgegenüber die Vorgabe eines Prozentsatzes des bisherigen Arbeitszeitvolumens gefordert worden, ab dem von einer neuerlichen Einstellung auszugehen sein sollte (Fitting, BetrVG, 24. Aufl. § 99 Rn. 41 mwN). Der vom BAG gewählte Ansatz ist jedoch mit Blick auf die Einschätzung des Gesetzgebers, wie sie in § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG zum Ausdruck kommt, vorzugswürdig. Danach ist eine „Arbeitszeit von zehn Stunden im Regelfall als beiderseits interessengerechtes zeitliches Minimum für eine Beschäftigung“ anzusehen. Eine solche Wochenstundenzahl kann danach das Volumen für einen regulären Teilzeitarbeitsplatz abbilden. Da im Übrigen auch andere Beschäftigte an einer Erhöhung

ihres eigenen Arbeitszeitvolumens interessiert sein könnten, besteht Grund genug, den Betriebsrat an der Entscheidung zu beteiligen.

In Fortsetzung der Lockerung, die sich bereits in seiner Entscheidung vom 15.5.2007 andeutete, verzichtet das BAG jetzt endgültig auf das Erfordernis der Ausschreibung. Maßgeblich für die Annahme einer die Mitbestimmung des Betriebsrats auslösenden Einstellung in Form der Arbeitszeiterhöhung sind fortan nur noch zwei klar feststellbare Kriterien: Die Arbeitszeiterhöhung muss 10 Stunden pro Woche umfassen und sie muss für mindestens einen Monat vorgesehen sein. Das schafft für die Beantwortung

der Frage nach der Betriebsratsbeteiligung in der Praxis Rechtssicherheit.

Der Entscheidung des BAG, das, wie es selbst meint, den Wortlaut des Mitbestimmungstatbestands (Mitbestimmung bei Einstellung) in der Tat strapaziert, ist dennoch beizupflichten. Denn zu Recht begründet das Gericht seine extensive Auslegung mit Sinn und Zweck des Mitbestimmungstatbestands, die Interessen der schon beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen. Soll der Umfang der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit eines (teilzeitbeschäftigten) Mitarbeiters in einem relevanten Umfang erhöht werden, so entstehen die-

selben mitbestimmungsrechtlich bedeutsamen Fragen wie bei einer erstmaligen Einstellung. Dann aber entspricht es dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts, dem Betriebsrat erneut Gelegenheit zur Mitbestimmung zu geben.

Wichtig und richtig ist schließlich die Feststellung des BAG zum Zeitpunkt der Beteiligung des Betriebsrats. Weil nur eine Beteiligung zu einer Zeit sinnvoll ist, zu der noch keine abschließende und endgültige Entscheidung getroffen worden ist, muss der Betriebsrat bereits vor Abschluss des Änderungsvertrags um Zustimmung zur Erhöhung der Arbeitszeit ersucht werden.

Susanne Süllwold, Berlin

Rechtsprechung in Leitsätzen

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Mitbestimmung bei Verschwiegenheitserklärung

Das Verlangen des Arbeitgebers nach der Abgabe inhaltlich standardisierter Erklärungen, in denen sich Arbeitnehmer zum Stillschweigen über bestimmte betriebliche Vorgänge verpflichten, unterliegt nicht in jedem Fall der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Diese kommt in Betracht, wenn sich die Verschwiegenheitspflicht auf das sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer bezieht und nicht schon gesetzlich geregelt ist. Ein sog. Globalantrag des Betriebsrats, mit dem dieser die Mitbestimmungspflichtigkeit jeglichen Verlangens nach der Abgabe inhaltlich gleichlautender Schweigeverpflichtungen festgestellt wissen will, kann keinen Erfolg haben. Er erfasst auch Fälle, in denen sich die Schweigeverpflichtung auf das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer bezieht oder bereits gesetzliche Schweigepflichten – etwa nach § 17 UWG – bestehen.

(Auszug Pressemitteilung BAG Nr. 25/09)
BAG, Beschluss v. 10.3.2009
– 1 ABR 87/07 –

Arbeitsvertragsrecht

Verteilung der Kosten für Arbeitskleidung

Gesetzliche Bestimmungen, insbesondere Unfallverhütungs- und Hygienevorschriften, schreiben für bestimmte Tätigkeitsbereiche das Tragen von Schutzkleidung vor. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Schutzkleidung kostenlos zur Verfügung zu stellen. Fehlt eine derartige gesetzliche Verpflichtung, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer grundsätzlich vereinbaren, dass dieser während der Arbeitszeit eine bestimmte Arbeitskleidung trägt, die ihm der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Vorbehaltlich einer entgegenstehenden kollektivrechtlichen Regelung kann auch vereinbart werden, dass sich der Arbeitnehmer an den Kosten beteiligt. Die Vertragsklausel darf den

Arbeitnehmer allerdings nicht unbillig benachteiligen (§ 307 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 307 Abs. 2 BGB). Ob dies der Fall ist, richtet sich nach den Vorteilen, die der Arbeitnehmer aus der Überlassung der Berufskleidung und ihrer Pflege und Ersatzbeschaffung durch den Arbeitgeber hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen wirksam vereinbarten pauschalen Kostenbeitrag vom monatlichen Nettoentgelt des Arbeitnehmers einzubehalten. Die Einbehaltung ist unwirksam, soweit das Nettoentgelt unpfändbar ist. Dieses zwingende Recht kann nicht durch Verrechnungsabrede umgangen werden.

BAG, Urteil v. 17.2.2009
– 9 AZR 676/07 –

Überlange Bindung des Arbeitnehmers durch Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten

Klauseln, nach denen der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet ist, unterliegen der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB.

Voraussetzung für eine Rückzahlungsklausel ist danach, dass

die Ausbildung von geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt; ein Rückzahlungsanspruch entsteht nicht.

Bei der Bestimmung der zulässigen Bindungsdauer sind im Rahmen bestimmter von der Rechtsprechung des BAG entwickelter Richtwerte einzelfallbezogen die Vorteile der Ausbildung mit den Nachteilen der Bindung abzuwägen.

BAG, Urteil v. 14.1.2009
– 3 AZR 900/07 –

Betriebsänderung

Sozialplanabfindung bei vorzeitiger Altersrente/Verbot der Alters- und der Geschlechtsdiskriminierung

Nehmen Regelungen zur Berechnung der Höhe einer Sozialplanabfindung für das maßgebliche Monatsgehalt auf die Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Bezug, sind jährliche Einmalzahlungen bei der Berechnung des Monatseinkommens nicht – auch nicht anteilig – zu berücksichtigen. Einmalzahlungen werden wegen der für sie geltenden besonderen Anspruchsvoraussetzungen von der Vorschrift des § 4 EFZG nicht erfasst.

Kommen anlässlich einer Betriebsänderung für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Sozialpläne zur Anwendung, liegt ein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht darin, dass das für die Höhe von Abfindungen maßgebliche Monatseinkommen unterschiedlich zu berechnen ist.

Der in einem Sozialplan aus dem Jahr 2004 für das Ende von Ausgleichszahlungen als maßgeblich vereinbarte Zeitpunkt des „frühestmöglichen Bezugs einer gesetzlichen Altersrente“ ist re-

gelmäßig der Beginn des Monats, in dem nach den Vorschriften des SGB VI erstmals die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente – mit Abschlägen – möglich ist.

Wegen § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dient eine Sozialplanabfindung dem Ausgleich oder der Milderung wirtschaftlicher Nachteile infolge einer Betriebsänderung. Dies erfordert die Berücksichtigung der zukünftigen wirtschaftlichen Situation der Arbeitnehmer. Zu dieser gehört der Umstand, ob der – vorzeitige – Bezug einer Altersrente möglich ist.

Die Betriebsparteien verstoßen nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie in einem Sozialplan für Arbeitnehmer, die die Möglichkeit des – vorzeitigen – Bezugs einer Altersrente haben, von diesem Zeitpunkt ab keine oder geringere Abfindungen vorsehen.

Hängt die Möglichkeit des vorzeitigen Bezugs einer Altersrente von einem bestimmten Alter und/oder Geschlecht ab, liegt in der nachteiligen Berücksichtigung dieser Möglichkeit bei der Berechnung einer Sozialplanabfindung keine unzulässige Alters- oder Geschlechtsdiskriminierung.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil v. 30.9.2008
– 1 AZR 684/07 –

Betriebsbedingte Kündigung wegen Änderung des Anforderungsprofils einer Stelle

Die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers zur Umstrukturierung des gesamten oder von Teilen des Betriebs oder einzelner Arbeitsplätze unterliegt grundsätzlich nur einer Missbrauchskontrolle.

Ändert der Arbeitgeber durch eine unternehmerische Entscheidung das Anforderungsprofil für Arbeitsplätze, die bereits mit langjährig beschäftigten Arbeitnehmern besetzt sind, hat er hinsichtlich einer zusätzlich geforderten Qualifikation für die nunmehr auszuführenden Tätigkeiten darzulegen, dass es sich nicht nur um „wünschenswerte Voraussetzun-

gen“, sondern um nachvollziehbare, arbeitsplatzbezogene Kriterien für eine Stellenprofilierung handelt. Ungeeignet ist insoweit die Festlegung rein persönlicher Merkmale ohne hinreichenden Bezug zur Arbeitsaufgabe oder solcher Merkmale, die an das Verhalten oder die Leistung des Arbeitnehmers anknüpfen.

Beruft sich der Arbeitgeber zur Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung auf eine Neubestimmung des Anforderungsprofils, muss er darlegen, dass für die Änderung ein betrieblicher Anlass besteht. Die Stellenprofilierung muss dann im Zusammenhang mit einer organisatorischen Maßnahme stehen, die nach ihrer Durchführung angesichts eines veränderten Beschäftigungsbedarfs auch die Anforderungen an den Inhaber des Arbeitsplatzes erfasst.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Frage, ob Gründe vorliegen, die iSv. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen, ist der Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz. Dabei kann ein zwischenzeitlicher Wandel in den betrieblichen Verhältnissen, beispielsweise ein Wechsel in der Person des Vorgesetzten, Berücksichtigung finden.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG, Urteil v. 10.7.2008
– 2 AZR 1111/06 –

Betriebsübergang

Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsübergang/Rechtsmissbrauch

Bei einem Betriebsübergang kann ein Arbeitnehmer nach § 613 a Abs. 6 BGB dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebserberwerber innerhalb eines Monats nach der Unterrichtung schriftlich widersprechen.

Übt der Arbeitnehmer das Widerspruchsrecht aus, muss er die-

ses weder begründen, noch bedarf es eines sachlichen Grundes.

Zwar kann grundsätzlich auch die Ausübung des Widerspruchsrechts im Einzelfall rechtsmissbräuchlich erfolgen. Der widersprechende Arbeitnehmer verfolgt aber keine unzulässigen Ziele, wenn es ihm nicht ausschließlich darum geht, den Arbeitgeberwechsel zu verhindern, sondern wenn er mit dem Betriebserwerber über den Abschluss seines Arbeitsvertrages zu günstigeren Bedingungen verhandelt.

BAG, Urteil v. 19.2.2009

– 8 AZR 176/08 –

Urlaubsrecht

Urlaubsabgeltung bei Krankheit

Ein Arbeitnehmer verliert nicht seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den er wegen Krankheit nicht nehmen konnte. Der Jahresausgleich ist abzugelten.

Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten nicht entgegensteht, nach denen ein Arbeitnehmer im Krankheitsurlaub nicht berechtigt ist, während eines Zeitraums, der in die Zeit des Krankheitsurlaubs fällt, bezahlten Jahresurlaub zu nehmen.

Art. 7 Abs. 1 steht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegen, nach denen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums auch dann erlischt, wenn der Arbeitnehmer während des gesamte Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte.

Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben bzw. im Krankheitsurlaub war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Für die Berechnung der entsprechenden finanziellen Vergütung ist das gewöhnliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers maßgebend, das während der dem bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Ruhezeiten weiterzuzahlen ist.

EuGH, Urteil v. 20.1.2009

– RS C 350/06 und RS C 520/06 –

Gleichbehandlungsgrundsatz

Diskriminierung wegen Alters

Das in der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf konkretisierte Verbot jeglicher Diskriminierung wegen des Alters ist dahingehend auszulegen, dass es einer nationalen Regelung wie der des Ausgangsverfahrens nicht entgegensteht, die in Tarifverträgen enthaltene Klauseln über die Zwangsversetzung in den Ruhestand für gültig erklärt, in denen als Voraussetzung lediglich verlangt wird, dass der Arbeitnehmer die im nationalen Recht auf 65 Jahre festgesetzte Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat und die übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente erfüllt, sofern

- diese Maßnahme, auch wenn sie auf das Alter abstellt, objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts

durch ein legitimes Ziel, das in Beziehung zur Beschäftigungspolitik und zum Arbeitsmarkt steht, gerechtfertigt ist und

- die Mittel, die zur Erreichung dieses im Allgemeininteresse liegenden Ziels eingesetzt werden, nicht als dafür unangemessen und nicht erforderlich erscheinen.

EuGH, Urteil v. 16.10.2007

– C-411/05 –

Kündigungsrecht

Auflösungsantrag des Arbeitgebers nach sozialwidriger ordentlicher Kündigung

Der Arbeitgeber kann auch nach dem zum 1. Januar 2004 erfolgten Änderungen der §§ 4 bis 7, § 13 Abs. 3 KSchG im Fall einer sozialwidrigen ordentlichen Kündigung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG nur verlangen, wenn die Rechtswirksamkeit der Kündigung allein auf der Sozialwidrigkeit, nicht jedoch auf anderen Gründen i.S.d. § 13 Abs. 3 KSchG beruht.

BAG, Urteil v. 28.8.2008

– 2 AZR 63/07 –

Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung

Die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§§ 1 – 10 AGG) finden im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes nach dem Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot verletzt, kann daher sozialwidrig und damit unwirksam sein (§ 1 KSchG).

Das Verbot der Altersdiskriminierung (§§ 1 – 10 AGG) steht der Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG) nicht entgegen.

Auch die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG) ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zulässig.

BAG, Urteil v. 6.11.2008

– 2 AZR 701/07 –

Mitbestimmung für kirchliche Mitarbeiter

Prof. Dr. Wilhelm Dütz, Augsburg*

Gemeinhin heißt es, im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung gelte das Personalvertretungsrecht für den Öffentlichen Dienst und das Betriebsverfassungsrecht für den Bereich der Privatwirtschaft, s. auch §§ 1, 130 BetrVG. Davon gibt es jedoch in den §§ 114 ff. BetrVG vorgesehene Ausnahmen. Besonderheiten gelten nach § 118 BetrVG insbesondere für sog. Tendenzbetriebe und Religionsgesellschaften. Die Religionsgesellschaften fallen weder unter das Betriebsverfassungsrecht, noch unter das sonstige Mitbestimmungsrecht, s. § 118 Abs. 2 BetrVG, § 1 Abs. 3 Nr. 2 SprAuG, § 112 BPersVG, § 1 Abs. 4 Satz 2 MitbestG, § 1 Abs. 2 Satz 2 DrittelbG. Diese für kirchliche Arbeitnehmer maßgebenden Sonderbestimmungen haben deswegen große praktische Bedeutung, weil die katholische Kirche mit dem Deutschen Caritasverband sowie die evangelische Kirche mit dem Diakonischen Werk insgesamt mindestens ca. 1,5 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.¹ Es geht also neben dem allgemeinen Öffentlichen Dienst um den zweitgrößten Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland. Damit ist zunächst i.S.v. § 118 BetrVG zwischen religiösen Tendenzbetrieben (Abs. 1) und Religionsgemeinschaften zu unterscheiden.

I. Religiöse Tendenzbetriebe

Gemäß § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gilt das Betriebsverfassungsrecht nur eingeschränkt für Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend u. a. konfessionellen, karitativen oder erzieherischen Bestimmungen dienen. Aus einem

Vergleich von diesem § 118 Abs. 1 Nr. 1 mit § 118 Abs. 2 BetrVG ergibt sich, dass zu den religiösen Tendenzbetrieben nicht die Einrichtungen der Religionsgemeinschaften selbst gehören. § 118 Abs. 2 BetrVG ist also als vorrangige Vorschrift zu begreifen.² Damit scheiden für den normalen Tendenzschutz von § 118 Abs. 1 BetrVG alle Einrichtungen aus, die von § 118 Abs. 2 BetrVG erfasst werden.

Demgemäß gehören zu den konfessionellen Unternehmen und Betrieben i.S.v. § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht die Einrichtungen der Kirche i.S.v. § 118 Abs. 2 BetrVG. Unternehmen mit konfessioneller Zielsetzung sind demnach Organisationen, deren Ziele sich als Verwirklichung einer religiösen Überzeugung darstellen, die aber entweder von sich aus auf Selbstständigkeit im Verhältnis zu ihrer Kirche bedacht sind oder die von ihrer Kirche nicht als Einrichtung der Kirche angesehen werden.³ In Betracht zu ziehen sind etwa konfessionell ausgerichtete Erwachsenen- und Jugendverbände, kirchliche Bildungsvereine und Pfadfindergruppen.

Von einer karitativen Bestimmung i.S.v. § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist bei einem selbstlosen, also nicht auf Gewinn gerichteten Dienst für körperlich, geistig oder seelisch Leidende zu sprechen, etwa dem Deutschen Roten Kreuz, der Arbeiterwohlfahrt, Behinderteneinrichtungen, Kinder- und Altenheimen, soweit sie nicht schon nach § 118 Abs. 2 BetrVG vom Betriebsverfassungsrecht ausgenommen sind. Dabei schadet ein Kostener-

satz durch Staat oder Kommunen nicht.⁴

Eine erzieherische Bestimmung gem. § 118 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG erfordert die planmäßige und methodische Unterrichtung in mehreren allgemeinbildenden oder beruflichen Fächern zur Persönlichkeitsformung,⁵ wie insbesondere bei Schulen und Hochschulen, Erwachsenenbildungs- und Berufsbildungswerken, soweit sie nicht schon als erzieherische Einrichtungen einer Religionsgemeinschaft von § 118 Abs. 2 BetrVG erfasst werden.

Dies bedeutet zusammenfassend für § 118 Abs. 1 BetrVG, dass die in dieser Vorschrift genannten Tendenzbetriebe mit konfessioneller, karitativer oder erzieherischer Ausrichtung nicht zu den Einrichtungen gehören, die gem. § 118 Abs. 2 BetrVG kirchliche Mitarbeiter beschäftigen, für die das Betriebsverfassungsrecht keine Anwendung findet. Für die Arbeitnehmer von Tendenzbetrieben gilt das Betriebsverfassungsrecht vielmehr gem. § 118 Abs. 1 BetrVG eingeschränkt.

II. Kirchliche Einrichtungen

Nummehr ist zu klären, wie der Kreis der kirchlichen Mitarbeiter abzugrenzen ist, für die gemäß seinem § 118 Abs. 2 das Betriebsverfassungsgesetz überhaupt nicht gilt. Das fordert bereits der Gesetzeswortlaut, wonach die Unanwendbarkeit nicht nur für die verfasste Kirche als solche angeordnet wird, sondern auch für deren karitative und erzieherische Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform.

* Professor Dr. Wilhelm Dütz ist Emeritierter Professor für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Prozessrecht an der Universität Augsburg.

¹ S. etwa Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, S. VII.

² S. Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. II, Betriebsverfassung, 2008, S. 1165.

³ Richardi/Thüsing, Betriebsverfassungsgesetz, 11. Aufl. 2008, § 118 Rn. 56.

⁴ Vgl. etwa BAG AP § 118 BetrVG 1972 Nrn. 16, 37.

⁵ BAG AP § 118 BetrVG 1972 Nr. 66 mit Nachw.

1. Karitative und erzieherische Einrichtungen

Teilweise wird die Ansicht vertreten, welche kirchlichen Einrichtungen nach § 118 Abs. 2 BetrVG karitativ oder erzieherisch sind, sei wie zu § 118 Abs. 1 BetrVG zu entscheiden.⁶ Zutreffend hat das Bundesarbeitsgericht jedoch die Definitionsbefugnis darüber, was karitativ bzw. erzieherisch ist, dem verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht und damit dem Selbstverständnis der Kirchen unterstellt. Das folgt aus dem den Kirchen durch Art. 140 GG/137 Abs. 3 WRV gewährleisteten Selbstordnungsrecht. Dieses umfasst auch die Befugnis der Kirchen, selbst darüber zu befinden, wodurch sie ihren Auftrag in dieser Welt erfüllen wollen. Eine diesbezügliche Vorgabe des Staates wäre ein unzulässiger Eingriff in das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht der Kirchen.⁷ Damit ist allerdings nicht jede staatsgerichtliche Kontrolle ausgeschlossen. Vielmehr kann arbeitsgerichtlich überprüft werden, welchen Inhalt die Kirche den Begriffen karitativ und erzieherisch in § 118 Abs. 2 BetrVG gegeben hat und ob die jeweilige Einrichtung diese Vorgaben erfüllt.⁸ Außer Frage steht, dass karitative und erzieherische Betätigung nach kirchlichem Verständnis zum Sendungsauftrag der Kirchen gehört, so dass hierhin etwa kirchliche Krankenhäuser, diakonische Anstalten sowie kirchliche Kindergärten und Schulen zählen.

⁶ Kania, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 8. Aufl. 2008, § 118 BetrVG Rn. 31; Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe, Betriebsverfassungsgesetz, 11. Aufl. 2008, § 118 Rn. 107a; s. auch BAG AP § 118 BetrVG 1972 Nr. 36 mit krit. Anm. von Dütz/Bayer.

⁷ BAG AP § 118 BetrVG 1972 Nr. 10; § 72a ArbGG 1979 Nr. 10; § 118 BetrVG 1972 Nr. 72; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl. 2003, § 3 Rn. 14 ff.; Richardi/Thüsing (Fn. 3), § 118 Rn. 203; Fitting/Engels/Trebinger/Schmidt/Linsenmaier, Betriebsverfassungsgesetz, 23. Aufl. 2006, § 118 Rn. 59.

⁸ BAG AP § 118 BetrVG 1972 Nr. 72.

2. Kirchliche Institutionen

Von § 118 Abs. 2 BetrVG werden nicht nur die Kirchen selbst, sondern auch deren Einrichtungen mit bestimmter Zielsetzung erfasst.

2.1 Verfasste Kirchen

Die Kirchen selbst als amtskirchliche Einrichtungen sind öffentlich-rechtliche Körperschaften und daher schon gem. § 130 BetrVG vom Betriebsverfassungsrecht ausgenommen. Insbesondere geht es um die katholischen Bistümer und evangelischen Landeskirchen sowie deren rechtlich selbstständigen Teile, insbesondere Pfarreien und andere Untergliederungen, ferner etwa um die Orden, soweit sie nach Art. 182 der bayerischen Verfassung öffentlich-rechtliche Körperschaften sind. Insoweit greift aber die Ausklammerung von der Mitbestimmung gem. § 112 BPersVG ein, der dem § 118 Abs. 2 BetrVG entspricht, sowie den sinn gemäßen Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze, z. B. Art. 92 BayPVG.

2.2 Kirchliche Einrichtungen

2.2.1 Allgemeines

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung⁹ beruhen die mitbestimmungsrechtlichen Freistellungsvorschriften (insbes. § 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 BPersVG) auf dem verfassungsrechtlich abgesicherten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gem. Art. 140 GG/137 Abs. 3 WRV. Diese Freistellungsnormen nehmen also lediglich auf das verfassungsrechtlich Gebotene Rücksicht und konkretisieren im angesprochenen Umfang einfachrechtlich die verfassungsrechtli-

⁹ BVerfGE 46, 73 (95); 57, 220 (243); BAG EzA § 118 BetrVG 1972 Nrn. 11, 16, 33, 42.

chen Vorgaben.¹⁰ Das Selbstbestimmungsrecht erstreckt sich nach der Rechtsprechung auf alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis dazu bestimmt sind, einen kirchlichen Auftrag zu erfüllen.¹¹ Es ist deswegen zu fragen, unter welchen Voraussetzungen zu beantworten ist, ob eine der verfassten Kirche organisatorisch nicht eingegliederte Einrichtung im Sinne des grundgesetzlichen Selbstbestimmungsrechts zugeordnet ist. Nach dem Bundesverfassungsgericht

Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen erfasst diesen organisatorisch nicht eingegliederte Einrichtungen, wenn die Kirche bei der Einrichtung ein Abweichen von kirchlichen Vorstellungen „durchsetzen“ kann.

muss die Einrichtung nach kirchlichem Selbstverständnis einen kirchlichen Auftrag erfüllen und institutionell mit der verfassten Kirche verknüpft sein.¹² Dazu hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass die Kirche bei der Einrichtung ein Abweichen von kirchlichen Vorstellungen verhindern und damit eine religiöse Betätigung der Einrichtung in Übereinstimmung mit den Vorstellungen der verfassten Kirche sicherstellen kann, die Kirche muss sich also insoweit gegenüber der Einrichtung durchsetzen können.¹³ Daran hat die höchstrichterliche Rechtsprechung bis heute festgehalten und herausgestellt, dass der erforderliche ordnende Einfluss der Kirche zwar keiner satzungsmäßigen Absicherung bedarf, dass die

¹⁰ Richardi/Thüsing (Fn. 3), § 118 Rn. 185 ff.; Dütz, Essener Gespräche 18 (1984), 67 (72).

¹¹ BVerfG u. BAG a.a.O.; krit. Wedde (Fn. 6), § 118 Rn. 105 ff.; Erfurter Kommentar-Kania (Fn. 6), § 118 Rn. 30 ff.

¹² BVerfGE 46, 73 (94); 53, 366 (392); 57, 220 (242); 70, 138 (163).

¹³ S. m. weit. Nachw. BAG AP § 118 BetrVG 1972 Nrn. 36, 60, 72.

Kirche aber in der Lage sein muss, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung zu unterbinden. Ferner unterliegt nach dem Bundesarbeitsgericht die Frage nach der Zuordnung einer Einrichtung zur Kirche der arbeitsgerichtlichen Kontrolle.¹⁴

2.2.2 Einrichtungsarten

Die Bezeichnung der karitativen und erzieherischen Einrichtungen

Wenden kirchliche Einrichtungen kein kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht an, können sie sich nicht mehr auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht berufen; es greift das staatliche Betriebsverfassungsrecht.

in § 118 Abs. 2 BetrVG ruft missverständlich den Eindruck hervor, dass außer den verfassten Kirchen nur die genannten Einrichtungen vom Betriebsverfassungsrecht ausgenommen würden. Entscheidend für eine kirchenspezifische Nichtanwendung des Mitbestimmungsrechts ist jedoch die grundlegende Verfassungsgarantie von Art. 140 GG/137 Abs. 3 WRV. Danach ist die Freistellung vom Betriebsverfassungsrecht umfassend für den gesamten kirchlichen Bereich verfassungsrechtlich vorgegeben. Deswegen kann aus dem Wortlaut von § 118 Abs. 2 BetrVG nicht gefolgert werden, es handle sich um eine abschließende Aufzählung. Vielmehr werden dort nur typische Regelbeispiele kirchlicher Einrichtungen genannt, so dass weitere Fälle nicht ausgeschlossen sind.¹⁵ Demgemäß hat die Rechtsprechung einen evangelischen Presseverband¹⁶ unter § 118 Abs. 2 BetrVG gefasst; Entsprechendes ist für die katholische Nachrichtenagentur anzunehmen, ferner für missiona-

rische kirchliche Werke wie *missio*, für religionspezifisch ausgerichtete Wissenschaftseinrichtungen der Kirchen¹⁷ u. a. Denn kirchliche Öffentlichkeits-, Missions- und Wissenschaftsaktivitäten sind nicht nur nach dem maßgebenden kirchlichen Selbstverständnis, sondern darüber hinaus sogar nach allgemeiner Auffassung zum Bereich der typischen kirchlichen Aufgabenwahrnehmung zu zählen. Auch Wirtschaftseinrichtungen können einer Kirche in typischer Weise zugeordnet sein, wenn nämlich die Geschäftsführung sich deutlich von einer profanen Ausrichtung dadurch unterscheidet, dass sie direkt mit einer kirchlichen Aufgabenwahrnehmung verknüpft ist, insbesondere mit einer sozialen Funktion, etwa ein kirchliches soziales Wohnungsbauunternehmen.¹⁸ Anerkannt ist selbstverständlich, dass die Einrichtungen von Caritas und Diakonie unter den genannten Voraussetzungen unter § 118 Abs. 2 BetrVG fallen.¹⁹

III. Kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht

Die Freistellung durch § 118 Abs. 2 BetrVG führt nicht dazu, dass kirchlichen Mitarbeitern keine betrieblichen Mitbestimmungsrechte zustehen. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht (Art. 140 GG/137 Abs. 3 WRV) umfasst die Freiheit der Kirche, darüber zu befinden, ob und in welcher Weise ihre Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane kirchenspezifisch in betrieblichen Angelegenheiten mitwirken und mitbestimmen.²⁰ Das Personalvertretungsrecht sieht das auch ausdrücklich vor, vgl. § 112

BPersVG und etwa Art. 92 BayPVG. Die Unvereinbarkeit des staatlichen Mitbestimmungsrechts mit kirchlichen Dienstordnungsvorstellungen ergibt sich aus den unterschiedlichen personalorganisatorischen Grundvorstellungen von Kirche und Staat. Auf Grund des grundgesetzlich anerkannten Prinzips der kirchlichen Dienstgemeinschaft²¹ gehören zu den kirchlichen Mitarbeitern außer den Arbeitnehmern und kirchlichen Beamten (s. Art. 137 Abs. 5 WRV) auch Geistliche, Ordensleute und Ehrenamtliche,²² während das staatliche Betriebsverfassungsrecht (§ 5 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG) die Geistlichen, Ordensleute sowie Ehrenamtliche von der mitbestimmungsbefugten Mitarbeiterschaft ausschließt. Kirchendienst und Mitarbeiterschaft einschließlich der Arbeitnehmerschaft sind also im kirchlichen Mitbestimmungsrecht untrennbar miteinander verknüpft. Diese besondere Beschäftigungsstruktur ist eine anerkannte Eigenart der kirchenspezifischen Mitarbeiterschaft, die unter das kirchliche Selbstbestimmungsrecht fällt. Diese kirchliche Dienstgemeinschaft verlangt nach einer solchen Einheit der Dienstverfassung, so dass nicht nach Arbeitnehmern und anderen Beschäftigten getrennt werden kann.²³ Das wird auch von Kritikern der staatsgerichtlichen Freistellungsklauseln zu Gunsten der Kirchen anerkannt.²⁴ Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht schließt also die Freiheit ein, eigene Mitarbeitervertretungsregeln zu schaffen. Hiervon haben die

¹⁴ Vgl. mit umfangr. Nachw. BAG NZA 2008, 653.

¹⁵ Dütz/Bayer, Anm. zu BAG AP § 118 BetrVG 1972 Nr. 36; a. A. GK-BetrVG-Weber, 8. Aufl. 2005, § 118 Rn. 225.

¹⁶ BAG EzA § 118 BetrVG 1972 Nr. 58.

¹⁷ Dütz, Festschrift für Stahlhacke, 1995, S. 6 f. mit Nachw.

¹⁸ S. mit Nachw. Richardi/Thüsing (Fn. 3), § 118 Rn. 220; Dütz (Fn. 17), S. 6 f.

¹⁹ Richardi/Thüsing (Fn. 3), § 118 Rn. 208.

²⁰ BVerfGE 46, 73 (94).

²¹ Vgl. BVerfGE 53, 366 (403 f.); 70, 138 (165).

²² S. näher etwa Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 5. Aufl. 2006, § 3 Rn. 5 ff.

²³ Vgl. Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst v. 22.9.1993, hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, in: Die Deutschen Bischöfe Nr. 51, 1993; s. ferner Art. 1 u. 8 der Katholischen Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, abgedr. a.a.O., S. 15 ff.

²⁴ Kothe, B1StSozArbR 1983, 145 (151).

Kirchen Gebrauch gemacht, die katholische Kirche mit der Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung des Verbandes der Diözesen Deutschlands, die vom jeweiligen Diözesanbischof als kirchlicher Gesetzgeber in Kraft gesetzt worden ist,²⁵ die evangelische Kirche durch die Mitarbeitervertretungsgesetze der einzelnen Landeskirchen.²⁶

Weichen kirchliche Einrichtungen allerdings von den religionspezifischen Zielen entgegen den Vorstellungen der verfassten Kirche ab, wenden sie insbesondere kein

kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht an, so stellen sie sich insoweit außerhalb der Kirche und verlieren damit zugleich die Möglichkeit zur Berufung auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht. Dies hat zur Folge, dass § 118 Abs. 2 BetrVG nicht eingreift, sondern das staatliche Betriebsverfassungsrecht gilt. Außerdem setzen solche Einrichtungen sich gegebenenfalls amtskirchlichen Aufsichtsmaßnahmen aus.²⁷

IV. Zusammenfassung

Arbeitnehmer in religiös bestimmten Einrichtungen werden gem.

§ 118 BetrVG ganz oder teilweise vom staatlichen Betriebsverfassungsrecht freigestellt. Auf die verfassten Kirchen selbst und Einrichtungen, die einen kirchlichen Auftrag wahrnehmen und unter maßgeblichem Einfluss der verfassten Kirche stehen, findet das Betriebsverfassungsgesetz nach seinem § 118 Abs. 2 BetrVG überhaupt keine Anwendung. Für diese kirchlichen Mitarbeiter haben die Kirchen kirchengesetzlich ein besonderes kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht erlassen. Im Übrigen sind die kirchennahen Einrichtungen mit konfessioneller, karitativer, erzieherischer, wissenschaftlicher oder publizistischer Zielsetzung gem. § 118 Abs. 1 BetrVG teilweise vom Betriebsverfassungsrecht ausgenommen.

²⁵ Richardi (Fn. 7), § 18 S. 295 ff.; Richardi/Thüsing (Fn. 3), § 118 Rn. 224 ff.

²⁶ S. im Einzelnen Richardi (Fn. 7), § 19 S. 345 ff.; Richardi/Thüsing (Fn. 3), § 118 Rn. 222.

²⁷ Vgl. Richardi, neue caritas 1997, 313; Dütz, Festschrift für Rückl, 2006, S. 73 ff.

Aktuelles

Vorankündigung 7. Forum Personalvertretungsrecht

27./28. April 2009
dbb forum berlin
Friedrichstraße 169-170
10117 Berlin

Zum siebten Mal bietet die gemeinsam von dbb und dbb akademie getragene Veranstaltung „Forum Personalvertretungsrecht“ eine Plattform für den Erfahrungsaustausch zwischen Vertretern aus Personalräten und Dienststellen, Gerichten und Wissenschaft, Gewerkschaften und Politik. Personalvertretungsrechtliche Fragestellungen in Zeiten einer sich wandelnden Verwaltung werden die Vorträge und Diskussionen des diesjährigen Forums prägen.

Nähere Informationen unter www.dbb.de

Ansprechpartner:

Helmuth Wolf
dbb akademie
Friedrichstraße 169/170

10117 Berlin
Tel. (030) 4081 65 – 30
Fax (030) 4081 65 – 10
E-Mail: wolf@dbbakademie.de
www.dbbakademie.de

Förderung der Konflikt- und Kommunikationskompetenz von ArbeitnehmervertreterInnen – Online-Umfrage

An der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg wird derzeit in Kooperation mit Hochschulen in Belgien, Spanien und den Niederlanden eine Studie durchgeführt, die sich mit der Situation von ArbeitnehmervertreterInnen befasst.

Das Ziel der Studie ist es, spezifische Interventionen zur Förderung von Konflikt- und Kommunikationskompetenzen von ArbeitnehmervertreterInnen zu entwickeln. In der ersten Phase werden nun derzeit hierfür relevante Einflussfaktoren und Merkmale der Aufgaben dieser Personengruppe über

einen Online-Fragebogen erfasst und anonymisiert ausgewertet. Im Anschluss an die Bearbeitung des Fragebogens kann jede/r TeilnehmerIn eine interessante Darstellung seiner/ihrer Einschätzungen im Vergleich zu denen der bisherigen Teilnehmer abrufen.

Für eine erfolversprechende Untersuchung der aktuellen Herausforderungen für ArbeitnehmervertreterInnen ist die Ausfüllung des Fragebogens durch möglichst viele ArbeitnehmervertreterInnen erforderlich. Den Online-Fragebogen sowie weitere Informationen finden Sie unter www.dialogueat-work.de

Kontakt/Rückfragen:

Dipl.-Psychologin Anna Katharina Schütte
Abteilung für Umweltpsychologie/
Sozialpsychologie
Otto-von-Guericke Universität
Magdeburg
Tel: 0391 – 671 19 60
Fax: 0391 – 671 19 63
E-Mail: Anna.Schuette@ovgu.de

Rezensionen

Dr. Notter/Dr. Obenaus/Ruf
Arbeitsrecht in Frage und Antwort
2. überarbeitete und aktualisierte
Auflage
2009, XII, 343 Seiten, kartoniert
EUR 9,90
ISBN 978-3-406-58680-4
C. H. Beck Verlag, München



[Download Kurzvorstellung](#)

Dr. Bernd Bitzer
Fehlzeiten als Chance
Ein praxisorientierter Leitfaden für
das betriebliche Gesundheitsma-
nagement
5., überarb. und erw. Auflage 2008,
95 Seiten
EUR 21,80
ISBN 978-3-8169-2816-4
expert verlag GmbH, Renningen



[Download Kurzvorstellung](#)

Impressum

Herausgeber: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin.

Schriftleitung: Ass. iur. Susanne Süllwold/Stefan Sommer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Dreizehnmorgenweg 36, 53175 Bonn, Telefon 02 28.307 78 90, Telefax 02 28.307 78 89, E-Mail: ZBVR-Schriftleitung@dbb.de

Erscheinungsweise: elfmal jährlich.

Bezugspreis: Jahresabonnement 11,90 €; Einzelausgabe 3,70 €; für Betriebsratsmitglieder der Mitgliedsgewerkschaften des dbb ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Urheberrechte: Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, Herstellung fotografischer Vervielfältigungen, Mikrofilme u.ä. – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Verlags.

Zitierweise: ZBVR *online*, Ausgabe/Jahrgang, Seite

Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.726 19 17-0, Telefax 030.726 19 17-40, E-Mail: kontakt@dbbverlag.de.