



Webinar

Briefing für Personalverantwortliche

Q4/2013

5. Dezember 2013

Dr. Guido Zeppenfeld, LL.M.
Rechtsanwalt/Partner
FA Arbeitsrecht, CIPP/E
+49 69 79 41 2241
gzeppenfeld@mayerbrown.com

Dr. Nicolas Rössler, LL.M.
Rechtsanwalt/Partner
+49 69 79 41 2231
nroessler@mayerbrown.com

Agenda

- Persönliche Haftung von Betriebsratsmitgliedern: Wer zahlt für „nicht erforderliche“ Beratung?
- Mitbestimmung bei Schichtplänen – ein ewiger Streitpunkt: Wie weit reichen die Rechte des Betriebsrats?
- Nutzung von Betriebsmitteln für Arbeitskampfzwecke: Wo verläuft die Grenze?
- Betriebsbedingte Kündigung: Muss der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung im Ausland anbieten?

Persönliche Haftung von Betriebsratsmitgliedern: Wer zahlt für „nicht erforderliche“ Beratung? (1/4)

- Kosten der Betriebsratstätigkeit trägt der Arbeitgeber (§ 40 Abs. 1 BetrVG)
 - „Erforderlichkeitsgrenze“
- Betriebsrat kann externe Berater beauftragen
 - Im Zusammenhang mit seinen allgemeinen Aufgaben, nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (§ 80 Abs. 3 BetrVG)
 - Im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (§ 111 Satz 2 BetrVG)
 - Freistellungsanspruch in Höhe des Beraterhonorars gegen den Arbeitgeber
 - Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit steht dem Betriebsrat grundsätzlich ein weites Ermessen im Rahmen einer *ex ante* Betrachtung zu

Persönliche Haftung von Betriebsratsmitgliedern: Wer zahlt für „nicht erforderliche“ Beratung? (2/4)

BGH vom 25.10.2012 – 3 ZR 266/11

- Sachverhalt
 - Betriebsänderung in Unternehmen mit 300+ Arbeitnehmern
 - Anwaltlich vertretener Betriebsrat (Beklagter zu 3) beauftragt ein auf Betriebsratsberatung spezialisiertes Beratungsunternehmen (Kläger) mit betriebswirtschaftlicher Analyse; Beauftragung erfolgt durch Betriebsratsvorsitzenden (Beklagter zu 1) bzw. Stellvertreter (Beklagter zu 2) gem. Beschluss des Betriebsratsgremiums
 - Beratungskosten i.H.v. ca. EUR 87k
 - Arbeitgeber verweigert Bezahlung des Beratungsunternehmens
 - Zahlungsklage gegen den Betriebsratsvorsitzenden und Stellvertreter sowie den Betriebsrat auf Zahlung; Streitverkündung gegenüber Arbeitgeber, der dem Rechtsstreit auf Seiten der Beklagten beitrifft

Persönliche Haftung von Betriebsratsmitgliedern: Wer zahlt für „nicht erforderliche“ Beratung? (3/4)

BGH vom 25.10.2012 – 3 ZR 266/11

- Entscheidung
 - Klageabweisendes Urteil 2. Instanz wird aufgehoben und zur Neuverhandlung zurückverwiesen
 - Rechts- und Vermögensfähigkeit des Betriebsratsgremiums
 - In Bezug auf Geschäfte mit Dritten (z.B.: externe Berater), die der Betriebsrat im Rahmen seines gesetzlichen Wirkungskreises tätigt, ist Betriebsrat partiell rechtsfähig
 - Begrenzung durch die Erforderlichkeitsgrenze; soweit Vertrag darüber hinaus geht, ist er unwirksam
 - Das „rechtliche Können“ folgt dem „vermögensmäßigen Können“
 - Insoweit kein vertraglicher Anspruch gegen Betriebsrat auf Zahlung oder Abtretung des Freistellungsanspruchs gegen den Arbeitgeber

Persönliche Haftung von Betriebsratsmitgliedern: Wer zahlt für „nicht erforderliche“ Beratung? (4/4)

BGH vom 25.10.2012 – 3 ZR 266/11

- Entscheidung
 - Ergänzende Haftung der handelnden Betriebsratsmitglieder
 - Soweit der Betriebsrat nicht wirksam verpflichtet werden kann (z.B.: weil Auftragsumfang oder Vergütungshöhe die Erforderlichkeitsgrenze überschreiten), können seine Vertreter nach § 179 BGB persönlich haften
 - Haftungseinschränkungen gem. § 179 Abs. 2, 3 BGB
 - Keine weitergehende Einschränkung der Haftung (z.B.: aufgrund unentgeltlichen Ehrenamts der Betriebsratsmitglieder)
- Bedeutung für die betriebliche Praxis
 - Erhöhte Aufmerksamkeit für die Erforderlichkeitsgrenze
 - Haftungseinschränkungen in Verträgen mit Externen

Mitbestimmung bei Schichtplänen: Wie weit reichen die Rechte des Betriebsrats? (1/2)

- Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist der Betriebsrat zu beteiligen bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
- BAG vom 09.07.2013 – 1 ABR 19/12
 - *„Bei der Ausgestaltung von Schichtarbeit erfasst das Mitbestimmungsrecht nicht nur die Frage, ob im Betrieb in mehreren Schichten gearbeitet werden soll, sondern auch die Festlegung der zeitlichen Lage der einzelnen Schichten und die Abgrenzung des Personenkreises, der Schichtarbeit zu leisten hat. Mitbestimmungspflichtig ist auch der Schichtplan und dessen nähere Ausgestaltung bis hin zur Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten sowie die Änderung von bereits aufgestellten Dienstplänen.“*
 - *„Die Betriebsparteien haben [.....] ein Wahlrecht. Sie können entweder*
 - *für jeden Schichtplan die mitbestimmungsrechtlich relevanten Voraussetzungen im Einzelnen selbst regeln, oder*
 - *konkrete Grundregeln festlegen, die der Arbeitgeber bei der Aufstellung von Schichtplänen einzuhalten hat.“*

Mitbestimmung bei Schichtplänen: Wie weit reichen die Rechte des Betriebsrats? (2/2)

- BAG vom 09.07.2013 – 1 ABR 19/12
 - *„Kommt eine Einigung der Betriebsparteien über die Ausgestaltung von Schichtarbeit nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Deren Spruch ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Vor einer solchen Entscheidung der Einigungsstelle darf der Arbeitgeber den Schichtplan nicht durchführen. Der Einhaltung des in dieser Vorschrift vorgesehenen Verfahrens bedarf es auch bei einem kurzfristig und unerwartet auftretenden Regelungsbedarf. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht auch in Eilfällen. Die Betriebsparteien - und im Konfliktfall die Einigungsstelle - müssen daher regelmäßig Regelungen treffen, wie bei der Abweichung von einem beschlossenen Schichtplan verfahren werden soll.“*
 - *„Die Unwirksamkeit der von der Einigungsstelle beschlossenen Verfahrensvorschriften über die Aufstellung des Dienstplans führt zur Unwirksamkeit des gesamten Einigungsstellenspruchs, weil der verbleibende Teil ohne die unwirksamen Bestimmungen keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält.“*

Nutzung von Betriebsmitteln für Arbeitskampfzwecke: Wo verläuft die Grenze? (1/3)

- Hintergrund
 - Koalitionsbetätigungsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) gilt auch im Arbeitsverhältnis
 - Betriebsverfassungsrechtliches Neutralitätsgebot gem. § 74 Abs. 2 BetrVG
 - „Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat (...) haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen; (...).“
 - Nach bisheriger BAG-Rechtsprechung bei Verstoß gegen das Neutralitätsgebot steht nur dem Betriebsrat (nicht aber dem Arbeitgeber) ein Unterlassungsanspruch zu (BAG vom 17.03.2010 – 7 ABR 95/08)
 - Grundsätzlich also keine Unterlassungsverfügung, sondern Verweis des Arbeitgebers auf anderweitige betriebsverfassungsrechtliche bzw. arbeitsvertragliche Rechte

Nutzung von Betriebsmitteln für Arbeitskampfzwecke: Wo verläuft die Grenze? (2/3)

- BAG vom 15.10.2013 – 1 ABR 31/12
 - Sachverhalt
 - Beim Arbeitgeber ist Nutzung des Intranets ausschließlich dienstlichen Zwecken vorbehalten. Betriebsratsvorsitzender (gleichzeitig ver.di Mitglied) leitet Streikaufruf unter Nutzung seines namensbezogenen Accounts (vorname.nachname@Arbeitgeber.de) über das Intranet weiter. Arbeitgeber beantragt Unterlassung
 - Vorinstanzen geben dem Antrag des Arbeitgebers statt. Unterlassungsanspruch gemäß § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG
 - BAG weist Rechtsbeschwerde des Arbeitnehmers/Betriebsratsvorsitzenden ab
 - Allerdings folgt der Unterlassungsanspruch nicht aus dem BetrVG, sondern aus allgemeinem Zivilrecht (§ 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB)

Nutzung von Betriebsmitteln für Arbeitskampfzwecke: Wo verläuft die Grenze? (3/3)

- Unerheblich ist es, ob dem Arbeitnehmer der dienstlichen Zwecken vorbehaltene Intranetzugang in seiner Funktion als Amtsträger oder unabhängig davon zur Verfügung gestellt wurde
 - Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Verbreitung von Streikaufrufen über sein Intranet zu dulden
- Bedeutung für die betriebliche Praxis
- BAG bejaht Unterlassungsanspruch bei Wiederholungsgefahr
 - Verbesserung der Rechtsposition des Arbeitgebers im Arbeitskampf-Szenario

Betriebsbedingte Kündigung: Muss der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung im Ausland anbieten?

- § 1 Abs. 2 KSchG: *„Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn [.....] der Arbeitnehmer [.....] in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann“*
- BAG vom 29. August 2013 – 3 AZR 808/12
 - *„Der Erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes ist gemäß § 23 Abs. 1 KSchG nur auf Betriebe anzuwenden, die in der Bundesrepublik Deutschland liegen. In diesem Sinne muss auch der Betriebsbegriff in § 1 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 KSchG verstanden werden.“*
- Aber: Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist ein Betriebsübergang ins Ausland möglich, soweit nicht die räumliche Entfernung zwischen alter und neuer Betriebsstätte so erheblich ist, dass allein aus diesem Grunde bereits die Wahrung der Identität bezweifelt werden kann

Ihre Ansprechpartner



Dr. Guido Zeppenfeld, LL.M.

Partner, Frankfurt am Main/Düsseldorf

FA Arbeitsrecht

Certified Information Privacy Professional/Europe

T: +49 69 79 41 2241

gzeppenfeld@mayerbrown.com



Dr. Nicolas Rößler, LL.M.

Partner, Frankfurt am Main

T: +49 69 79 41 2231

nroessler@mayerbrown.com

Vielen Dank!