

arbrb ArbeitsRechts- berater



Wichtiger Hinweis:

Beim diesem Dokument handelt es sich um eine Leseprobe. Abweichend von dem Urteil, dass Sie soeben auf der Website des Anwalt-Suchservice gelesen haben, zeigen die in der Zeitschrift „Arbeits-Rechtsberater“ dargestellten Urteile zusätzlich die **Konsequenzen für Ihre praktische Arbeit auf und enthalten einen nützlichen Beraterhinweis**. Wie dies konkret aussieht, sehen sie in dem nachfolgenden Beispiel.

Aufführungen und Proben sowie das Üben und die Instrumentenpflege davon erfasst sind.

*RAin FAinArbR Dr. Jessica Jacobi,
Kliemt & Vollstädt, Berlin*



»» Reichweite der Neutralitätspflicht des Arbeitgebers bei Betriebsratswahlen

Eine Betriebsratswahl ist wegen Verletzung der Neutralitätspflicht anfechtbar, wenn der Arbeitgeber oder ein leitender Angestellter zur Aufstellung alternativer Listen auffordert.

LAG Hessen, Beschl. v. 12.11.2015 – 9 TaBV 44/15
(ArbG Wiesbaden – 7 BV 2/14)
BetrVG §§ 19, 20

Das Problem

Der Streitfall betrifft eine Betriebsratswahl in einem Wiesbadener Pharmaunternehmen. In deren Vorfeld kommt es zu einem Führungskräfte-Treffen mit ca. 80 Teilnehmern. Unter dem Tagesordnungspunkt „Betriebsrat“ stellt der Personalleiter dessen Blockadepolitik dar. Er fordert dazu auf, einen anderen Betriebsrat zu wählen. Dabei äußert er, wer die Betriebsratsvorsitzende wiederwähle, begehe „Verrat“ am Unternehmen. Bei der folgenden Betriebsratswahl erhielt die Liste der Betriebsratsvorsitzenden nicht die Mehrheit. Drei Arbeitnehmer, darunter zwei Betriebsratsmitglieder, fechten die Betriebsratswahl an, weil diese wegen Verletzung der Neutralitätspflicht nichtig, zumindest aber anfechtbar sei. Das Arbeitsgericht Wiesbaden weist die Anträge ab.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG Hessen gibt der Beschwerde nach umfangreicher Beweisaufnahme teilweise statt. Die Betriebsratswahl sei wegen **Verletzung der Neutralitätspflicht** rechtswidrig und anfechtbar. Dem Arbeitgeber als Gegenspieler des Betriebsrats sei es verwehrt, auf die Wahlentscheidung Einfluss zu nehmen. Zum Schutz der **Integrität der Betriebsratswahl** unterliege er daher einem „**strikten Neutralitätsgebot**“. Die Betriebsratswahl solle alleine auf der freien Entscheidung der Betriebsangehörigen beruhen.

Dieses strikte Neutralitätsgebot gelte **nicht nur für den Arbeitgeber**, sondern auch für die **leitenden Angestellten**. Sie nähmen typische Unternehmernaufgaben mit eigenem Entscheidungsspielraum wahr und stünden dadurch in einem Interessengegensatz zum Betriebsrat und zu den Arbeitnehmern.

Im Streitfall habe der Personalleiter die Neutralitätspflicht auf dem Führungskräfte-Treffen verletzt. Er habe darauf hingewirkt, **oppositionelle Listen zu fördern und aufzustellen**. Weiterhin habe er Mitarbeiter, welche die Betriebsratsvorsitzende wählen wollten, des Verrats bezichtigt. Die Verletzung der Neutralitätspflicht führe nicht zur Nichtigkeit der Wahl, sondern zu deren **Anfechtbarkeit**, denn Nichtigkeit sei nur bei krassen und offensichtlichen Wahlverstößen anzunehmen.

Konsequenzen für die Praxis

An der Begründung des LAG Hessen fällt zweierlei auf:

- Zum einen wird nicht mit einem Wort die **Meinungsfreiheit des Arbeitgebers** erwähnt und in Relation zur „Integrität“ der Betriebsratswahl gesetzt. Nicht nur Arbeitnehmer und Betriebsräte können sich auf die grundgesetzlich garantierte Meinungsfreiheit berufen, sondern auch der Arbeitgeber (vgl. BVerfG, Beschl. v. 8.10.1996 – 1 BvR 1183/90 [zur Pressefreiheit des Arbeitgebers bei Werkzeugzeitungen], *juris*).
- Zum anderen werden die **leitenden Angestellten pauschal mit dem Arbeitgeber gleichgesetzt**. Es ist fraglich, ob sich ein leitender Angestellter, wenn er nicht im Auftrag des Arbeitgebers handelt, nicht kritisch mit dem Betriebsrat auseinandersetzen darf. Eine andere Kammer des LAG Hessen hat das – außerhalb von Betriebsratswahlen – unlängst anders gesehen (LAG Hessen, Beschl. v. 2.9.2013 – 16 TaBV 47/13, *ArbRB online*).

Beraterhinweis

Nach derzeitiger Rechtslage ist dem Arbeitgeber und den leitenden Angestellten zu empfehlen, **jede Einflussnahme auf die Betriebsratswahl zu unterlassen**. Ganz schlecht ist es, wenn der Arbeitgeber Einflussnahmen dokumentiert. Im Streitfall hatte die Rechtsabteilung des Unternehmens ein umfangreiches Gutachten gegen den Personalleiter verfasst, welches dann zu den Gerichtsakten gelangte und verwendet wurde.

*RA FAArbR Dr. Joachim Wichert, aclanz Partnerschaft
von Rechtsanwälten, Frankfurt/M.*

»» Einleitung eines Gerichtsverfahrens kein laufendes Geschäft des Betriebsrats

Die Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens inklusive der Beauftragung eines Rechtsanwalts hiermit stellt kein laufendes Geschäft eines Betriebsrats dar. Ein diesbezüglicher Beschluss des Betriebsausschusses reicht deshalb für die Einleitung eines Verfahrens nicht aus.

Ein ohne ordnungsgemäßen Beschluss eingeleitetes Verfahren ist unzulässig.

LAG Düsseldorf, Beschl. v. 5.8.2015 – 4 TaBVGa 6/15
(ArbG Solingen – 2 BVGa 2/15)
BetrVG §§ 27 Abs. 2 u. 3, 51

Das Problem

Der antragstellende Gesamtbetriebsrat besteht aus 106 Mitgliedern. Er hat einen Gesamtbetriebsausschuss mit elf Mitgliedern gebildet. Die Arbeitgeberin, die über 100 Baumärkte betreibt, wollte in den Betrieben sog. Beratungscoupons mit aufgebrachtem Strichcode einführen. Diese Coupons wurden an Mitarbeiter ausgegeben, die sie auf einen Artikel kleben sollten, zu dem sie den Kunden zu beraten hatten. Der Gesamtbetriebsrat ging von einer Verletzung der Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6 und 10 BetrVG aus. Der Gesamtbetriebsausschuss