

Rechte und Pflichten von Betriebsratsmitgliedern – Neues von den Arbeitsgerichten

Arbeitsrecht-Lunch am 27. April 2022

Dr. Sascha Grosjean
Rechtsanwalt |
Fachanwalt für Arbeitsrecht

大成 DENTONS

Central & Eastern Europe
Law Firm of the Year

Chambers Europe
Awards, 2018

大成 DENTONS

International Law
Firm Innovation

Legal Week Innovation
Awards, 2018

大成 DENTONS

International Law
Firm of the Year

Legal Week - British Legal
Awards, 2018

Überblick

- 1. Arbeitgeberpflichten gegenüber Betriebsratsmitgliedern**
 - a) Verbot der Benachteiligung**
 - b) Verbot der Begünstigung**

- 2. Pflichtverstöße von Betriebsratsmitgliedern**
 - a) Sanktion: außerordentliche Kündigung**
 - b) Sanktion: Amtsenthebung / Auflösung des Betriebsrats**

1. Arbeitgeberpflichten gegenüber Beiratsmitgliedern

§ 78 S. 2 BetrVG

„Sie [die Mitglieder des Betriebsrats] dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.“

§ 37 Abs. 4 S. 1 BetrVG

„Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung.“

1. Arbeitgeberpflichten gegenüber Beiratsmitgliedern

a) Verbot der Benachteiligung

BAG, Urteil vom 22. Januar 2020 – 7 AZR 222/19 (Gewerkschaftssekretär); BAG, Urteil vom 20. Januar 2021 – 7 AZR 52/20 (Pflegedirektor) - Kläger wollen jeweils Erhöhung ihrer Gehälter; sie seien „wegen ihrer Betriebsrattätigkeit“ bislang übergangen worden.

Kernaussagen:

- BAG betont, dass § 37 Abs. 4 und § 78 S. 2 BetrVG eigene Anspruchsgrundlagen sind.
 - § 37 Abs. 4 BetrVG: Vergleich mit anderen AN, die nicht BR sind
 - § 78 S. 2 BetrVG: Beförderung trotz erfolgloser (fiktiver) Bewerbung
- BAG sieht Darlegungslast beim Betriebsratsmitglied → Zurückverweisung an das jeweilige LAG

1. Arbeitgeberpflichten gegenüber Beiratsmitgliedern

a) Verbot der Benachteiligung

Darlegungslast beim Betriebsratsmitglied:

§ 37 Abs. 4 BetrVG:

- Art der Tätigkeit und vergleichbare Arbeitnehmer bei Amtsübernahme
- Welcher Vergleichbare wurde wie befördert?

§ 78 S. 2 BetrVG:

- Stufe 1: Betriebsrat muss darstellen, dass er/sie sich in einem (fiktiven) Bewerbungsverfahren durchgesetzt hätte.
- Stufe 2: Arbeitgeber muss darstellen, dass die Motive für die Auswahlentscheidung unabhängig von der Betriebsratsstätigkeit des (fiktiven) Bewerbers waren.

1. Arbeitgeberpflichten gegenüber Beiratsmitgliedern

a) Verbot der Benachteiligung

Empfehlung: Arbeitgeber sollten Bewerbungsentscheidung bei Betriebsratsmitgliedern sorgfältig dokumentieren. „Motive für die Auswahlentscheidung“ müssen zeigen, dass Betriebsrats nicht „wegen“ dieser Tätigkeit abgelehnt wurde.

Hinweise:

- § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG – Strafbarkeit von Benachteiligung / Begünstigung Koalitionsvertrag (S. 71): Einstufung als Offizialdelikt
- DGB-Vorschlag vom 6. April 2022: Bildung von Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften

1. Arbeitgeberpflichten gegenüber Beiratsmitgliedern

b) Verbot der Begünstigung

LAG Sachsen, Urteil vom 2. August 2021 – 1 Sa 321/20; Kläger erhebt Anspruch auf Nutzung eines Dienstwagens zu privaten Zwecken.

Kläger wird 2007 Betriebsrat, ab 2011 freigestellt. In 2011 erhält der Betriebsrat Änderungsvertrag über private Dienstwagennutzung. 2019 fordert der Arbeitgeber den Dienstwagen zurück.

LAG Sachsen:

- Änderungsvertrag 2011 war nach § § 134 BGB, 78 S. 2 BetrVG nichtig. Dienstwagen wurde „wegen“ der Tätigkeit gewährt. Vertrag war für die Dauer der Freistellung abgeschlossen.
- Anspruch nach § 37 Abs. 4 BetrVG nicht hinreichend mit Tatsachen begründet.

Hinweis:

Bei Begünstigung besteht Strafbarkeitsrisiko auch für Betriebsräte wegen Beihilfe zur Untreue.

2. Pflichtverstöße von Betriebsratsmitgliedern

§ 15 Abs. 1 KSchG

„Die Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats [...] ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt [...]“

§ 23 Abs. 1 BetrVG

„Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.“

2. Pflichtverstöße von Betriebsratsmitgliedern

a) Sanktion: außerordentliche Kündigung

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 25. März 2022 – 7 Sa 63/21 (PM); Kläger, freigestelltes Betriebsratsmitglied, gewinnt Kündigungsschutzklage, veröffentlicht die Prozessakten per Dropbox-Link. Erneute Kündigung im Januar 2019.

LAG Baden-Württemberg:

- Außerordentliche Kündigung ist wirksam.
- Wer Schriftsätze der Gegenseite, in denen auch besondere Kategorien personenbezogener Daten (Gesundheitsdaten) verarbeitet werden, der Betriebsöffentlichkeit offenlegt, verletzt rechtswidrig und schuldhaft die Persönlichkeitsrechte der namentlich benannten Personen.
- Keine Wahrnehmung berechtigter Interessen durch den Kläger.

Hinweis:

Datenschutz ist keine Einbahnstraße. Auch nach § 79a BetrVG (seit Juni 2021) hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten.

2. Pflichtverstöße von Betriebsratsmitgliedern

b) Sanktion: Amtsenthebung / Auflösung des Betriebsrats

Beispiele:

- Weitergabe von Gehaltslisten an eine Gewerkschaft (BAG 1959)
- Abschluss einer tarifwidrigen Betriebsvereinbarung genügt nicht (BAG 1993)
- Spesenbetrug im Zusammenhang mit Betriebsratsstätigkeit (LAG Hamm 2008)
- Weigerung der Übernahme von Betriebsratsaufgaben (ArbG Halle 2013)

2. Pflichtverstöße von Betriebsratsmitgliedern

b) Sanktion: Amtsenthebung / Auflösung des Betriebsrats

ArbG Iserlohn, 14. Januar 2020 – 2 BV 5/19; Arbeitgeber beantragt Auflösung des Betriebsrats, dessen Vorsitzender eine Mail mit Unterlagen zu allen Kündigungsschutzprozessen im Zshg. mit Stilllegung veröffentlichte (ca. 1.000 Seiten); gesamter Betriebsrat war einverstanden.

ArbG Iserlohn: Antrag auf Auflösung ist begründet.

- Systematisches Vorgehen, nicht kontrollierbarer Adressatenkreis, kein Passwort – massives Überschreitung der Kompetenzen des Betriebsrats
- Erheblicher Verstoß gegen Datenschutzbestimmungen ohne berechtigtes Interesse des Betriebsrats

Hinweis:

Das LAG Hamm (13 TaBV 12/20) hat die Entscheidung aufgehoben; die Sache liegt nunmehr beim BAG (7 ABR 21/21).

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com.

Ihr Ansprechpartner



Dr. Sascha Grosjean

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner Düsseldorf

Dentons Europe LLP
KÖ-Quartier, Breite Str. 22
40213 Düsseldorf

Telefon: 0211 74074 171
Mobil: 0162 254 64 49
E-Mail sascha.grosjean@dentons.com

Dr. Sascha Grosjean ist Partner in der Praxisgruppe Arbeitsrecht und berät Arbeitgeber in allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Zusammenhängen. Dazu gehören insbesondere Verhandlungen und Abschlüsse von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleichen und Sozialplänen sowie von Tarifverträgen. Sascha Grosjean verfügt zudem über umfassende Erfahrungen in der arbeitsrechtlichen Beratung bei nationalen und internationalen Unternehmenskäufen.

Besondere Expertise besitzt Sascha Grosjean im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Neben der Unterstützung im Zusammenhang mit M&A-Transaktionen umfasst der Beratungsansatz auch die Gründung, Umstrukturierung und Harmonisierung von Versorgungswerken sowie die Auslagerung von Versorgungspflichten aus bilanz- oder haftungsrechtlichen Gründen.

Sascha Grosjean zeichnet sich durch seine internationale Beratungsexpertise aus. Ein besonderer Fokus liegt auf der langjährigen Beratung japanischer Unternehmen. Während seiner Japanaufenthalte steht Sascha Grosjean im engen Kontakt zu japanischen Mandanten und hält Vorträge über deutsches Arbeitsrecht für japanische Unternehmen.

Sascha Grosjean verfügt ferner über Erfahrungen im Bereich der HR-Compliance, insbesondere im Zusammenhang mit der Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen, zu unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung sowie den sich daraus ergebenden Risiken im Arbeits-, Sozial- und Unternehmensstrafrecht.