

**Fallsammlung II**  
**zum Betriebsverfassungsrecht**  
**- Betriebsrat - Beschlussfassung - Rechtsstellung -**

**Fall o1 :**

Grass ist Betriebsratsvorsitzender bei der Firma Flop. Immer wieder hat er Schwierigkeiten mit der Auslegung des Betriebsverfassungsgesetzes. Häufig werden ihm Urteile von Seiten des Arbeitgebers vorgelegt, die er nicht kennt. Oft fühlt er sich überfahren. Eines Tages geht er daher zum Arbeitgeber und verlangt, dass dem Betriebsrat der Kommentar von *FITTING / KAISER / HEITHER / ENGELS* zur Verfügung gestellt wird. Der Arbeitgeber sagt, er könne ihm lediglich den Kommentar von *HESS / SCHLOCHAUER / GLAUBITZ* zur Verfügung stellen. Damit ist Grass nicht einverstanden. Er möchte den *FITTING / KAISER / HEITHER / ENGELS* haben. Darüber hinaus verlangt er, weil er sich auch über die Rechtsprechung informieren will, dass ihm auch die Zeitschrift "*Arbeitsrecht im Betrieb*" zur Verfügung gestellt wird. Flop ist der Ansicht, das sei nicht nötig, insbesondere auch deswegen nicht, weil es sich bei dieser Zeitschrift um eine Gewerkschaftszeitung handele.

Wie ist die Rechtslage ?

**Fall o2 :**

A ist Betriebsratsmitglied bei der Firma B. Er erhielt von seinem Meister den Auftrag, in der Hauptkantine einzukaufen und Leergut abzurechnen. Dazu fuhr er mit einem weiteren Mitarbeiter gegen 8<sup>30</sup> Uhr zur Hauptkantine. Ab 10<sup>10</sup> Uhr befand sich A auf dem Rückweg zur Arbeitsstelle. Auf dem Rückweg wurde er von einem Arbeitnehmer wegen der Berechnung einer Hitzezulage und Festzulage sowie von einem anderen Arbeitnehmer wegen einer Akkordfrage angesprochen. A schickte daher den Mitarbeiter mit dem Kantinengut zum Betrieb zurück mit der Bitte, er solle bei Fragen nach seinem Verbleib erklären, dass er durch Betriebsratsstätigkeit aufgehalten werde. Der A kehrte gegen 10<sup>45</sup> Uhr an seine Arbeitsstelle zurück.

Die Firmenleitung mahnte ihn daraufhin ab. Sie vertritt die Ansicht, A habe die betreffenden Arbeitnehmer auf die Sprechstunden des Betriebsrates verweisen müssen. Es habe sich nämlich nicht um eilbedürftige Anfragen gehandelt. Im übrigen habe er die Pflicht gehabt, unter Angabe des Grundes in groben Zügen seinen Vorgesetzten unverzüglich Mitteilung von seiner Betriebsratsarbeit zu machen. Die Tatsache, dass er seinen Mitarbeiter beauftragt habe, seinen Vorgesetzten zu informieren, genüge dieser Mitteilungspflicht nicht. Vielmehr hätte er seinen Mitarbeiter bitten müssen, dem Vorgesetzten Dauer und Umfang der Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen.

Kann A verlangen, dass die Abmahnung seitens des Arbeitgebers zurückgezogen wird ?

**Fall o3 :**

Schaffner ist bei der Firma Holz als Schlosser beschäftigt. Seit Jahren ist er Betriebsratsmitglied. Der Betriebsrat beschließt, dass Schaffner an einer Schulungsmaßnahme der Arbeitskammer des Saarlandes teilnehmen soll, die vom Sozialministerium des Saarlandes als geeignet i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG anerkannt ist.

- a) Da der Arbeitgeber Schaffner im Moment wegen eines Terminauftrages dringend benötigt, möchte er die Teilnahme des Schaffner unterbinden.  
Was muss er hierzu tun ?
- b) Der Arbeitgeber hat nichts gegen den Beschluss des Betriebsrates unternommen. Daraufhin fährt Schaffner zur Schulung. Als er zurückkommt, verlangt er, dass der Arbeitgeber ihm sowohl den Lohn als auch die Kosten für die Übernachtung, die Fahrtkosten und die sonstigen Schulungskosten ersetzt.  
Ist das richtig ?
- c) Was kann der Arbeitgeber tun, wenn er die Schulungsmaßnahme für nicht geeignet i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG hält ?

**Fall o4 :**

In der Firma X sind 2.990 Arbeitnehmer beschäftigt. Gemäß § 38 Abs. 1 BetrVG sind daher 5 Betriebsratsmitglieder freizustellen. Die Firma ist tarifgebunden.

Laut Tarifvertrag ist aber ab einer Belegschaftsstärke von 2.800 Arbeitnehmern bereits ein 6. Betriebsratsmitglied freizustellen. Der Betriebsrat der Firma X fordert darüber hinaus die Freistellung eines 7. Betriebsratsmitgliedes, da der Betrieb aus vielen, teilweise weit auseinanderliegenden Filialen besteht.

Der Arbeitgeber will nur 5, höchstens 6 Betriebsratsmitglieder freistellen. Er ist der Ansicht, die im Gesetz festgelegte Zahl sei maßgebend. Weder durch den Tarifvertrag noch durch eine Betriebsvereinbarung könne vom Gesetz abgewichen werden. Selbst wenn man aber auch der Ansicht sei, man könne durch Tarifvertrag vom Gesetz abweichen, sei dies durch eine Betriebsvereinbarung nicht möglich. Denn was im Tarifvertrag geregelt sei, könne nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.

Wie ist die Rechtslage ?

Zur Klärung der Rechtslage will der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Der Betriebsrat ist der Ansicht, das ginge in diesem Falle nicht. Wer hat Recht ?

**Fall o5 :**

Der Betriebsrat der Firma Streit & Co. hat Probleme mit der Geschäftsführung wegen der Festsetzung des Akkordlohnes. Da sich von den Betriebsratsmitgliedern keiner in Fragen der Akkordfestsetzung auskennt, bittet der Betriebsrat den Gewerkschaftsbeauftragten G zwecks Festsetzung des Akkordlohnes in Betrieb zu kommen. Die Geschäftsführung verweigert dem G den Zutritt zum Betrieb.

Wie ist die Rechtslage ?

**Abwandlung :**

Wie ist die Rechtslage, wenn der Gewerkschaftsbeauftragte G den Betrieb betreten möchte, um Werbung für seine Gewerkschaft zu machen ?

**Fall o6 :**

Der Betriebsratsvorsitzende Neu möchte am 19. Juli mittags um 14 Uhr eine Betriebsrats-sitzung durchführen. Hierzu lädt er alle Betriebsratsmitglieder ein, auch den Sonne, der zu diesem Zeitpunkt bereits in Italien in Urlaub ist, was Neu weiß. Den Vertrauensmann der Schwerbehinderten lädt er nicht ein, da keiner der Tagesordnungspunkte ein Thema enthält, das die Schwerbehinderten angeht. Zum Tagesordnungspunkt 3 "*Weiterbildung der Jugendlichen im Betrieb*" lädt er den Vorsitzenden der Jugendvertretung ein. Den Gewerkschaftsbeauftragten G der Gewerkschaft Z lädt er nicht ein. Zwar hat in der letzten Betriebsratssitzung 1/4 der Mitglieder des Betriebsrates einen Antrag auf Teilnahme des G gestellt, jedoch wurde dieser Antrag in der gleichen Sitzung durch Mehrheitsbeschluss zurückgewiesen. Neu lädt auch den Arbeitgeber, der den Wunsch geäußert hat, an der Sitzung teilzunehmen, nicht ein.

Der Tagesordnungspunkt 2 lautet "*Kündigung des Angestellten Käufer zum nächstmöglichen Kündigungstermin*". In der Sitzung beschließt der Betriebsrat, Widerspruch gegen diese Kündigung einzulegen.

Was hat Neu falsch gemacht, was hat er richtig gemacht ?

Welche Folgen ergeben sich aus seinem Fehlverhalten ?

**Fall o7 :**

Der Betriebsrat der Firma König besteht aus 7 Mitgliedern. der Betriebsrat bildet einen Betriebsausschuss, dem der Vorsitzende, sein Stellvertreter und ein weiteres Betriebsratsmitglied angehören. Durch Beschluss überträgt der Betriebsrat diesem Ausschuss die Personalangelegenheiten zur selbständigen Erledigung.

Wie ist die Rechtslage ?

**Fall o8 :**

Der Betriebsrat besteht aus 7 Mitgliedern. In der Betriebsratssitzung vom 7. Januar dieses Jahres sind alle Mitglieder anwesend. Nachdem die Kündigung des Angestellten Müller in der Sitzung eingehend erörtert worden ist, beantragt der Betriebsratsvorsitzende, der Kündigung zu widersprechen. 3 der Betriebsratsmitglieder stimmen für den Antrag, 2 sind dagegen, 2 enthalten sich der Stimme.

Ist der Antrag angenommen oder ist er abgelehnt ?

Wie ist die Rechtslage, wenn nur 6 Betriebsratsmitglieder anwesend sind und 3 Betriebsratsmitglieder sich für, 1 dagegen aussprechen und sich 2 Betriebsratsmitglieder der Stimme enthalten ?

**Fall 09 :**

Bei der Firma Tempo & Co. arbeiten 80 von 100 Arbeitnehmern der Belegschaft im Akkord. Keines der Betriebsratsmitglieder kennt sich in Akkordfragen aus. Von Seiten der Betriebsratsmitglieder wird daher angeregt, der Betriebsratsvorsitzende Kämpfer soll an einer Schulungsmaßnahme über Akkordfragen teilnehmen. Der Betriebsratsvorsitzende lädt daher zu einer Betriebsratssitzung ein. Der einzige Punkt der Tagesordnung lautet : **Beschluss über die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden an einer Schulungsmaßnahme über Akkordfragen gemäß § 37 Abs.6 BetrVG.**

Etwa zwei Stunden vor der Sitzung erscheint das Betriebsratsmitglied Backe bei dem Betriebsratsvorsitzenden. Seine linke Gesichtshälfte ist stark geschwollen. Er erklärt, er halte es vor Zahnschmerzen nicht mehr aus, er müsse zum Zahnarzt und könne daher an der Betriebsratssitzung nicht teilnehmen. Kämpfer versucht ein Ersatzmitglied zur Betriebsratssitzung einzuladen. Diese sind aber alle verhindert. Von den 7 Betriebsratsmitgliedern sind während der Sitzung daher nur 6 anwesend. Hinzu kommt der erstmals im Betrieb gewählte Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

Nach der Diskussion des Tagesordnungspunktes lässt Kämpfer abstimmen. Er selbst und die Vertrauensperson beteiligen sich an der Abstimmung. Alle sind dafür, dass Kämpfer an der Schulung teilnimmt. Kämpfer teilt daraufhin dem Arbeitgeber am übernächsten Tag mit, der Betriebsrat habe einstimmig beschlossen, ihn - Kämpfer - zur Schulung zu schicken. Der Arbeitgeber erklärt seinerseits, er lasse Kämpfer nicht zur Schulung weg. Die Schulungsmaßnahme sei nicht erforderlich, seine Fachleute hätten den Akkord nach neuesten wissenschaftlichen Kenntnissen ermittelt. Besser könne man es nicht machen. Im übrigen habe er gehört, der Betriebsrat sei bei der Sitzung nicht vollzählig gewesen. Auch habe er - Kämpfer - in eigener Sache mitgewirkt. Schließlich habe auch der Vertrauensmann nicht mitstimmen dürfen. Der Beschluss sei nichtig. Er werde daher gemäß § 37 Abs.6 BetrVG die Einigungsstelle anrufen. Kämpfer erwiderte dem Arbeitgeber, er habe rechtlich nicht die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen. Aber der Betriebsrat werde für eine schnelle Entscheidung in dieser Frage sorgen.

Wie ist die Rechtslage ?