

**Fallsammlung III**  
**Betriebsverfassungsrecht**  
**-- Aufgaben - §§ 77, 80, 82 BetrVG; Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten -**  
**§ 87 BetrVG; Sozialplan - §§ 111, 112 BetrVG --**

**Fall o1 :**

Im Jahre 2000 hat die Berthold Allmann GmbH mit dem bei ihr gewählten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Einführung der gleitenden Arbeitszeit abgeschlossen. Da die Geschäftsleitung der Ansicht ist, dass die gleitende Arbeitszeit bisher nur Nachteile gebracht habe, kündigt sie die Betriebsvereinbarung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum 31. Dezember 2001. Der Betriebsrat ist der Ansicht, dass die Gleitzeit nach wie vor für den Betrieb Geltung habe.

Hat der Betriebsrat Recht ?

**Fall o2 :**

Kantner arbeitet bei Eberhardt. Er möchte sich mit Eberhardt über die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgeltes unterhalten. Da er sich in diesen Fragen nicht besonders auskennt, fragt er das Betriebsratsmitglied Brummel, ob es bereit wäre, zur Erörterung dieser Frage mit ihm zum Arbeitgeber zu gehen. Das Betriebsratsmitglied erklärt sich hierzu bereit. Als Kantner dem Eberhardt mitteilt, dass er zu der Besprechung ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen werde, erklärt ihm dieser, dann finde die Unterredung nicht statt.

Ist das rechtens ?

**Fall o3 :**

Infolge der schlechten Auftragslage sieht sich die Firma AVE & Co. gezwungen, Personal zu entlassen. Von den 700 Arbeitnehmern sollen 250 entlassen werden. Der Betriebsrat ist der Ansicht, es müsse ein Interessenausgleich herbeigeführt und ein Sozialplan aufgestellt werden. Die Firmenleitung ist der Ansicht, es liege keine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG vor.

Wer hat Recht ?

Wie ist die Rechtslage, wenn die Firmenleitung sich auf Verhandlungen mit dem Betriebsrat hinsichtlich des Interessenausgleiches und des Sozialplanes einlässt, in beiden Punkten aber eine Einigung nicht erzielt wird ?

**Fall o4 :**

Der Betriebsrat der Firma Groß & Co. besteht aus 7 Mitgliedern. Der Betriebsratsvorsitzende möchte die Bruttolohn- und Gehaltslisten einsehen. Der Arbeitgeber weigert sich, die Listen vorzulegen. Der Betriebsrat beantragt beim Arbeitsgericht festzustellen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Bruttolohn- und Gehaltslisten vorzulegen.

Hat der Antrag des Betriebsrats Aussicht auf Erfolg ?

Wie wäre die Rechtslage, wenn der Betriebsrat beantragt hätte :

- (1) ihm die Listen auszuhändigen,
- (2) dass er berechtigt ist, sich Notizen zu machen,
- (3) dass er berechtigt ist, die Bruttolohn- und Gehaltslisten abzuschreiben und
- (4) dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, ihm Fotokopien dieser Listen auszuhändigen ?

**Fall o5 :**

Fred Hurtig kommt des öfteren morgens zu spät zur Arbeit. Als seinem Arbeitgeber Frühauf die Sache zu dumm wird, mahnt er ihn ab. Die Abmahnung wird in die Personalakte des Herrn Hurtig aufgenommen. Er klagt auf Entfernung der Abmahnung aus den Personalakten. Hurtig ist der Ansicht, die Abmahnung sei unwirksam, da der Betriebsrat der Abmahnung nicht zugestimmt habe.

Hat die Klage Aussicht auf Erfolg ?

Wie ist die Rechtslage, wenn Hurtig zwar pünktlich zur Arbeit erscheint, die Abmahnung aber deswegen erfolgt ist, weil er wiederholt gegen ein aus gesundheitlichen Gründen erlassenes und vom Betriebsrat genehmigtes Rauchverbot verstößt ?

**Fall o6 :**

Die Bay-Tron GmbH fertigt Router für den DSL-Anschluss mehrerer PC an nur 1 Übergabepunkt. Um den Versand marktorientierter und kostengünstiger gestalten zu können, ordnet die Geschäftsführung daher an, dass die Angestellten und Arbeiter dieser Abteilung eine Tätigkeitsliste erstellen, in der die von ihnen ausgeübte Tätigkeit im einzelnen nach ihrer Häufigkeit, unter Angabe ihrer Stundenzahl (im Wochendurchschnitt) und ihres prozentualen Anteils an der gesamten Arbeit aufzuführen sind.

Hat der Betriebsrat in diesem Falle mitzubestimmen ?

**Fall o7 :**

In der Firma Hans & Co. arbeiten 185 Angestellte und Arbeiter. 121 der Beschäftigten sind Pendler mit zum Teil erheblichen Anfahrzeiten. Die Mittagspause betrug bisher 1/2 Stunde. Da mitunter vier bis fünf Leute aus der Mittagspause zu spät zurückkommen, führt der Arbeitgeber eine Mittagspause von 2 Stunden ein. Dem Betriebsrat hat er die Änderung der Pausenzeit in einem kurzen Schreiben mitgeteilt. Der Betriebsrat ist der Ansicht, dass er bezüglich der Pausenregelung ein Mitbestimmungsrecht habe.

Was muss der Betriebsrat tun, um zu seinem Recht zu kommen ?

Wie würden Sie im vorliegenden Fall entscheiden ?

**Fall o8 :**

Die Pohlmann & Co.KG betreibt ein Rechenzentrum, das überlastet ist. Im Rechenzentrum wird in 2 Schichten gearbeitet. Die erste Schicht läuft von 6<sup>00</sup> - 14<sup>00</sup> Uhr, die zweite Schicht von 14<sup>00</sup> - 22<sup>00</sup> Uhr. Wegen der Arbeitsüberlastung ist es häufig erforderlich, dass einer der Arbeitnehmer der letzten Schicht über 22<sup>00</sup> Uhr hinaus arbeiten muss. Herr Neumann erklärt sich bereit, die nach 22<sup>00</sup> Uhr anfallenden Arbeiten zu erledigen.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, da es sich um die Anordnung von Überstunden handele, habe er ein Mitbestimmungsrecht. Demgegenüber erklärt die Geschäftsleitung, das sei nicht der Fall, da sie keine Überstunden angeordnet habe, sondern der Angestellte X sich freiwillig bereit erklärt habe, die nach 22<sup>00</sup> Uhr anfallenden Arbeiten zu übernehmen. Darüber hinaus handele es sich um einen individuellen Einzelfall, nicht aber um die Regelung eines generellen Tatbestandes.

Wer hat Recht ?

Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber mit dem Einverständnis des Betriebsrates für die gesamte Abteilung Überstunden anordnet, diese Überstunden, jetzt aber wieder absetzen will, weil wider Erwarten doch kein Bedarf mehr besteht ?

**Fall 09 :**

Der Albert Muchner oHG möchte Betriebsferien einführen. Dem Betriebsrat gegenüber verweist die Geschäftsleitung darauf, dass man durch Betriebsferien von 3 Wochen erhebliche Kosten einsparen könne. Auch würden die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes dadurch nicht beeinträchtigt, da sie alle mindestens noch 1 Woche Urlaub zur freien Verfügung hätten. Der Betriebsrat ist da anderer Ansicht.

Wer muss was tun, um die Frage klären zu lassen ?

Wie würden Sie entscheiden ?

**Fall 10 :**

Die Firma Kurt Laubinger GmbH hat einen sehr guten Kundendienst. Um die Leistungen des Kundendienstes noch zu verbessern, verlangt sie von ihren Monteuren, dass sie bei jedem Kundenbesuch ein vorgedrucktes Formular ausfüllen. Auf dem Formular ist anzugeben, wie lange der Monteur für An- und Abfahrt benötigt, welche Ersatzteile er eingebaut hat, welche Zeit er für den Einbau der einzelnen Ersatzteile benötigte und welchen Zeitaufwand der einzelne Kundenbesuch insgesamt erfordert hat.

Die von den Monteuren ausgefüllten Formulare sollen dann mit Hilfe von neu anzuschaffenden Computern ausgewertet werden.

Die Geschäftsleitung ist der Ansicht, einer Zustimmung des Betriebsrates bedürfe es in diesem Falle nicht, da sie jederzeit einen Tätigkeitsbericht von den Arbeitnehmern verlangen könne.

Wie ist die Rechtslage ?

**Fall 11 :**

Wagner betreibt eine Spedition. Um seinen Fuhrpark zu erweitern, kauft er 5 neue Wagen. In alle Wagen lässt er Fahrtenschreiber einbauen, obwohl nach dem Gesetz nur in 3 der Wagen das Einbauen von Fahrtenschreibern vorgeschrieben ist (§ 57a StVZO). Den Betriebsrat hat er hierzu nicht gehört.

War das richtig ?

**Fall 12 :**

Holzmann gewährt seinen Angestellten eine Leistungszulage. Nach welchen Maßstäben diese Zulage an die einzelnen Angestellten verteilt wird, ist für den Betriebsrat nicht zu erkennen. Jedenfalls hat er den Eindruck, dass Holzmann ziemlich willkürlich die Leistungszulage verteilt. Er schlägt daher dem Holzmann vor, dass bei der Verteilung der Zulage nach einem Leistungssystem verfahren werden soll. Holzmann lehnt dieses Ansinnen mit der Begründung ab, dass der Betriebsrat ihm hier nicht reinzureden habe.

Wie ist die Rechtslage ?