

Internet ist zur Aufgabenerfüllung des Betriebsrats regelmäßig erforderlich

Betrieb verfügt heute über einen Internetzugang. Das Internet bietet unter anderem unzählige Quellen zu arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Fragestellungen. Die vielfältig vorhandenen Suchmaschinen im Internet ermöglichen die schnelle, zielgerichtete und einfachere Informationsbeschaffung. Das Internet stellt damit eine wichtige Informationsquelle für die Erledigung der Aufgaben des Betriebsrats dar. Mögliche Risiken von Störungen durch Viren und Störprogramme lehnte das BAG als dem Anspruch des Betriebsrats auf einen Internetanschluss entgegenstehende berechnete Interessen der Arbeitgeberin ab, wie auch die theoretische Möglichkeit der privaten Nutzung dieses Anschlusses während der vergütungspflichtigen Zeit durch die Betriebsratsmitglieder, deklariert als Betriebsratsarbeit. Anders als noch in der Entscheidung vom 23.8.2006 (7 ABR 55/05, Rdnr. 14) stellt das BAG in dieser Entscheidung auch auf den Grundsatz der »Waffengleichheit« zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ab. Der PC des Marktleiters war im vorliegenden Fall im Gegensatz zu dem des Betriebsrats mit einem Internetzugang ausgestattet. Aber auch ein fehlender Internetzugang beim Marktleiter bzw. Filialleiter würde einem Anspruch des Betriebsrats auf Gewährung eines Internetzuganges nicht entgegenstehen, solange die Arbeitgeberin nicht generell auf die Nutzung des Internets verzichtet. Dieser Entscheidung des BAG folgend hat der Betriebsrat grundsätzlich einen Anspruch auf einen Internetzugang.

VERENA LINZ

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Anwaltsbüro Bell & Windirsch
Kooperation ArbeitnehmerAnwälte

§ 103 BetrVG**Vergütungsanspruch eines Betriebsratsmitglieds während eines Zustimmungseretzungsverfahrens**

1. Es ist einem suspendierten Betriebsratsmitglied, das vom Arbeitgeber während der Laufzeit eines Verfahrens nach § 103 Abs. 2 BetrVG von der Arbeitsleistung freigestellt ist, nicht zumutbar ein anderes vom Arbeitgeber vermitteltes Arbeitsverhältnis einzugehen.

2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem in einem solchen Fall freigestellten Betriebsratsmitglied die geschuldete arbeitsvertragliche Vergütung zu bezahlen, auch wenn dieser die Aufnahme eines Zwischenarbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber ablehnt.

(Leitsätze der Bearbeiter)

Arbeitsgericht München, Urteil vom 6.7.2010 – 26 Ca 2220/10 (rechtskräftig)

Sachverhalt

Der Arbeitgeber wollte einem Betriebsratsmitglied eine außerordentliche Kündigung aussprechen, § 15 KSchG. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zu der Kündigung des Kollegen verweigert, so dass der Arbeitgeber zunächst das Zustimmungseretzungsverfahren gemäß § 103 BetrVG anstrengen musste. Das Betriebsratsmitglied hat er jedoch gleich nach Bekanntwerden des Vorwurfs von der Erbringung seiner arbeitsvertraglichen Pflicht zur Arbeit freigestellt

Streitgegenstand

und gar ein Hausverbot erteilt. Das Betriebsratsmitglied hat sich gegen das Hausverbot zunächst nicht gewehrt. Da der Arbeitgeber sich jedoch auch weigerte, den Lohn ab dem Zeitpunkt der Freistellung fortzubezahlen, obwohl das Verfahren nach § 103 BetrVG noch gar nicht beendet und eine Kündigung noch nicht ausgesprochen werden durfte, hat das Betriebsratsmitglied auf Zahlung dieses Lohns vor dem Arbeitsgericht geklagt. Der Arbeitgeber hat die Zahlung des Lohns auch deswegen abgelehnt, weil er dem Betriebsratsmitglied ein Angebot auf Abschluss eines (Zwischen-)Arbeitsverhältnisses mit einem befreundeten Unternehmen anbieten konnte. Der Arbeitgeber meinte, die Annahme dieses Angebots sei zumutbar und sein Annahmeverzugsrisiko damit ausgeschlossen.

Entscheidungsgründe

Betriebsrat bekam Recht

Das Arbeitsgericht München hat der Klage stattgegeben. Danach ist es dem suspendierten Betriebsratsmitglied, das vom Arbeitgeber während der Laufzeit eines Verfahrens nach § 103 Abs. 2 BetrVG von der Arbeitsleistung freigestellt ist, nicht zumutbar ein anderes vom Arbeitgeber vermitteltes Arbeitsverhältnis einzugehen. Es ist hier zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber durch §§ 15 KSchG, § 103 BetrVG eine kündigungsschutzrechtliche Schutzregelung zugunsten des einzelnen Betriebsratsmitglieds und zugunsten des Betriebsratsgremiums geschaffen hat, die es einem Arbeitgeber zumutet bis zu der Klärung durch das Arbeitsgericht, ob ein Kündigungsgrund vorliegt oder nicht, das Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied aufrechtzuerhalten. Motiv dieser Regelung ist es, die Interessenvertreter vor willkürlichen außerordentlichen Kündigungen zu schützen. Der Sinn des besonderen Kündigungsschutzes ist es, die Wahl der Betriebsverfassungsorgane und die Kontinuität ihrer Arbeit zu sichern. Dem Arbeitgeber soll die Möglichkeit genommen werden, sich unbequemer Mandatsträger durch eine unberechtigte oder gar willkürliche Kündigung zu entledigen (BAG v. 18.9.1997 – 2 ABR 15/97). Aus diesem Grund geht auch die Rechtsprechung regelmäßig davon aus, dass es zwar in besonders gravierenden Fällen möglich sein kann, dass ein Betriebsratsmitglied während des Laufs eines Verfahrens gemäß § 103 BetrVG von der Arbeitsleistung freigestellt wird, dass es jedoch grundsätzlich nicht möglich ist, dem Arbeitnehmer ein Hausverbot zu erteilen und so die Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben zu unterbinden. Wollte man es mit der Arbeitgeberin (*Anm. im hiesigen Verfahren*) als böswilliges Unterlassen gemäß § 615 Satz 2 BGB betrachten, wenn ein suspendiertes Betriebsratsmitglied eine ihm vom Arbeitgeber vermittelte Tätigkeit nicht aufnimmt, würde man faktisch das Betriebsratsmitglied in eine Situation versetzen, in der es entweder den Vergütungsanspruch nach § 615 BGB verliert oder in der es nicht mehr in der Lage ist, sein Betriebsratsmandat auszuüben. Wenn ein Arbeitnehmer nämlich das ihm angebotene Zwischenarbeitsverhältnis aufnehmen würde, wäre er in diesem Arbeitsverhältnis verpflichtet, die volle dort geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Es bestünde auch keine Möglichkeit, vom neuen Arbeitgeber eine Freistellung – oder gar eine bezahlte Freistellung – zum Zweck der Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben beim eigentlichen Arbeitgeber zu fordern. Eine solche Situation macht es für ein Betriebsratsmitglied grundsätzlich unzumutbar, während einer Suspendierung durch den Arbeitgeber während des Laufs eines Verfahrens gem. § 103 Abs. 2 BetrVG eine anderweitige Beschäftigung aufzunehmen. Irrelevant war es für das Arbeitsgericht, ob das Betriebsratsmitglied im konkreten Fall die Suspendierung oder das Hausverbot gerichtlich überprüfen lies. Es könne dem betroffenen Arbeitnehmer nicht auch noch zugemutet werden, für ihn kostenauslösende Verfahren anzustrengen, um die eigenen Ansprüche zu sichern. Davon könne die

Schutz vor willkürlichen außerordentlichen Kündigungen

Stärkung von Betriebsratsrechten

Frage der Zumutbarkeit der Aufnahme einer Zwischenbeschäftigung nicht abhängen.

Anmerkung

Zu begrüßende Entscheidung

Hier handelt es sich um ein Urteil, das die Rechte des Betriebsratsmitglieds stärkt. Die Entscheidung ist absolut begrüßenswert, stellt sie doch klar, dass der Arbeitgeber nicht faktisch die Wirkung einer fristlosen Kündigung herbeiführen kann, indem er parallel zum Verfahren nach § 103 BetrVG dem Betriebsrat ein Hausverbot erteilt und jegliche Lohnzahlungen einstellt. Der Gesetzgeber hat mit dem Verfahren gemäß § 103 BetrVG anderes bezweckt und verbietet dem Arbeitgeber letztlich den Ausspruch einer fristlosen Kündigung, solange die Zustimmung des Betriebsrats nicht vorliegt. Alles andere stellt eine schlichte Umgehung dieses gesetzgeberischen Anspruchs dar und kann nicht zum Erfolg führen. Das Betriebsratsmitglied behält seinen Lohnanspruch trotz Hausverbot und Freistellung.

RÜDIGER HELM

MICHAEL HUBER

VOLKER LEHMANN, LL.M.

Rechtsanwälte für Arbeitsrecht in München

www.arbeitnehmeranwaelte.de

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei einem Verbot der Handynutzung während der Arbeitszeit

Das Verbot eines Arbeitgebers, während der Arbeitszeit private Handys zu benutzen, unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Es gehört zu den selbstverständlichen Pflichten, dass die Arbeitnehmer während der Arbeitszeit von der aktiven und passiven Benutzung des Handys absehen. Ein entsprechendes Handyverbot des Arbeitgebers ist daher eine unmittelbare Konkretisierung der Arbeitspflicht.

(Amtlicher Orientierungssatz)

LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 30.10.2009 – 6 TaBV 33/09 (rechtskräftig)

Sachverhalt

Streitgegenstand

Die Arbeitgeberin betreibt ein Altenpflegeheim mit ca. 100 Mitarbeitern. Im Betrieb war in der Vergangenheit die Nutzung von privaten Handys auch während der Arbeitszeit weitestgehend erlaubt. Am 12.1.2009 erließ die Einrichtungsleitung der Arbeitgeberin eine Dienstanweisung, die die Nutzung von privaten Handys während der Arbeitszeit verbot. Der Betriebsrat war der Ansicht, dass es sich bei der Benutzung von privaten Mobiltelefonen um mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG handelt, so dass bei dessen Untersagung ein Mitbestimmungsrecht besteht. Der Arbeitgeber will vorliegend sicherstellen, dass sich die Arbeitnehmer bei der Erbringung ihrer Arbeitsleistung gemäß ihren Verpflichtungen verhalten. Mit dem Nutzungsverbot will er Verhaltensmaßregeln aufstellen, die in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer eingreifen. Der Bezug zur eigentlichen Arbeitsleistung ist nicht ge-