

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

Die deutschlandweite Anwaltskooperation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
Betriebs- und Personalräte.

Manske & Partner

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 265150

kanzlei@manske-partner.de

www.manske-partner.de



Wetlauf zwischen Wahlvorständen

Einstweilige Verfügung bei Überschneidung der Betriebe. | Seite 2

Mitbestimmung bei Stellenbeschreibungen

Zugang über Annexkompetenz. | Seite 5

»Protokolle führen«

Markowski & Bartelmeß sagen, wie es geht. | Seite 8

BAG zu befristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern

Einen Schritt weiter auf dem Weg zur Arbeitsplatzsicherheit. | Seite 9

Basiskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz

Klebe | Ratayczak | Heilmann | Spoo in neuer Auflage. | Seite 12

Das Zusammenarbeitsgebot im Arbeitsschutz

Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber in einer Arbeitsumgebung. | Seite 14



Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland

> Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

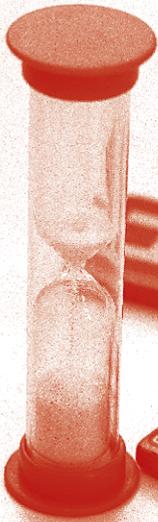
Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg, Hannover, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:
www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Wettkampf zwischen Wahlvorständen

Einstweilige Verfügung bei Überschneidung der Betriebe



Wie Wahlvorstände für Betriebsrats-Wahlen gebildet werden, ist im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Aber was, wenn mehrere Wahlvorstände um einen Betrieb konkurrieren? Dies kann zum Beispiel passieren, wenn ein Wahlvorstand für eine ganze Region entstanden ist und ein weiterer Wahlvorstand für einen einzelnen Betrieb. Kann der eine Wahlvorstand dem anderen die Wahl durch einstweilige Verfügung verbieten lassen?

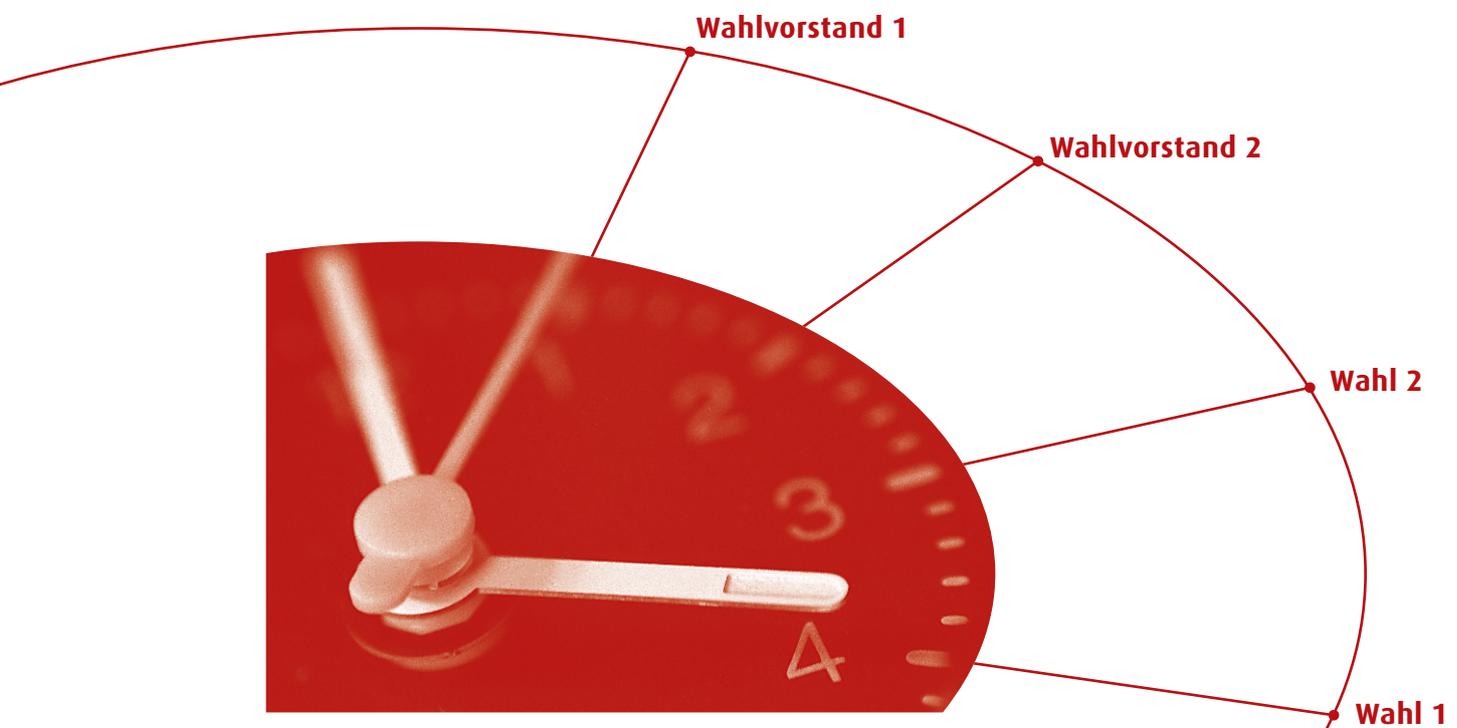
- > Ein Arbeitgeber betreibt zahlreiche Einrichtungen, die unter anderem Leistungen der Eingliederungshilfen, der Jugendhilfe, der Suchtkrankenhilfe oder Hilfsangebote für Menschen mit Behinderungen vorhalten. Manche Häuser und Wohnungen sind zu Einrichtungsverbänden zusammengefasst. Einrichtungen und Verbände sind Regionen mit eigenen Regionalleitern zugeordnet. Entsprechend diesen Regionen wurde jahrzehntelang die Mitarbeitervertretung nach kirchlichem Arbeitsrecht gewählt. Nun, bei der ersten Wahl nach Betriebsverfassungsrecht, wurde in einer Betriebsversammlung zunächst ein Wahlvorstand für die Wahl eines „regionalen“ Betriebsrates gewählt. Die Wahl sollte im Juni stattfinden. Der Arbeitgeber wollte, dass die Einrichtungen selbst Betriebsräte wählen sollten, weil die Gremien dann in der Regel nur ein bis fünf Mitglieder gehabt hätten und Freistellungen vermieden worden wären. Außerdem hätten längst nicht alle Einrichtungen einen Betriebsrat gewählt. Er beantragte eine einstweilige Verfügung zum Abbruch der „regionalen“ Wahl und verlor. Das Landesarbeitsgericht bezog sich darauf, dass die Verkennung des Betriebsbegriffes kein Grund für den Abbruch einer Wahl sei. Vier Tage nach Einsetzung des „regionalen“ Wahlvorstands wählten Beschäftigte eines Einrichtungsverbands innerhalb dieser Region in einer eigenen Betriebsversammlung einen weiteren Wahlvorstand zur Wahl eines Betriebsrates. Diese Wahl im Einrichtungsverband sollte im Mai stattfinden. Die Beschäftigten des Einrichtungsverbundes standen identisch auf den Wählerlisten beider Wahlvorstände.

Der frühere Wahlvorstand mit der späteren Wahl gewinnt

Der „regionale“ Wahlvorstand beantragte eine einstweilige Verfügung zum Abbruch der Wahl in dem Einrichtungsverbund. Damit gewann er in letzter Instanz. Das LAG Hamm führte zur Begründung an, dass eine Betriebsratswahl voraussichtlich nichtig wäre, wenn schon ein Betriebsrat in dem Zuständigkeitsbereich gewählt sei. Um das gleichzeitige Bestehen mehrerer konkurrierender Betriebsräte zu verhindern, müsse die Wahl abgebrochen werden.

Im zu entscheidenden Fall standen allerdings beide Betriebsratswahlen noch aus. Das LAG Hamm übertrug nun die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf die vorliegende Konstellation, dass in den Zuständigkeitsbereich eines existierenden Wahlvorstands dadurch eingegriffen wird, dass ein weiterer Wahlvorstand – für einen teilweise sich überschneidenden Bereich – gewählt wird. Maßgeblich war, dass der später eingesetzte Wahlvorstand einen früheren Wahltermin hatte als der zuerst eingesetzte. Ohne Abbruch der Wahl wäre es zu einem bestehenden Betriebsrat in dem Einrichtungsverbund gekommen, der der „regionalen“ Betriebsratswahl im Weg gestanden hätte.

Das LAG versteht den Rechtsgedanken des BAG aber so, dass bei der zeitlichen Abfolge **Wahlvorstand 1 → Wahlvorstand 2 → Wahl 2 → Wahl 1** nicht derjenige Wahlvorstand gewinnt, der zuerst wählen lässt, sondern der zuerst gebildete.



Praxistipp

Da nach dem LAG Hamm der zuerst gebildete Wahlvorstand „mahlt“, kommt es bei strittigem Betriebsbegriff darauf an, möglichst schnell einen Wahlvorstand zu bestellen oder in einer Wahlversammlung wählen zu lassen (wenn es noch keinen Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat gibt). Ein später gebildeter Wahlvorstand, der Bereiche des zuerst bestellten Wahlvorstandes erfasst, muss sich „hinten anstellen“ und die zuerst eingeleitete Wahl abwarten. Bei Verkennung des Betriebsgriffes darf die Wahl nicht abgebrochen werden. Die Wahl ist höchstens im Nachhinein anfechtbar. Der Betriebsrat ist erst einmal im Amt und handlungsfähig.

Bei Unklarheiten darüber, welche Organisationseinheiten betriebsratsfähig sind, kann zwar auch vorab eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragt werden (§ 18 Absatz 2 BetrVG). Solche Zuordnungsverfahren dauern allerdings lange, und die betrieblichen Einheiten können sich bei Rechtskraft der Entscheidung schon verändert haben.



Siehe:

Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 16.05.2014, Aktenzeichen 7 TaBVGa 17/14,
www.justiz.nrw.de, Abbruch der Wahl des später eingesetzten Wahlvorstands

Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 04.04.2014, Aktenzeichen 13 TaBVGa 8/14,

www.justiz.nrw.de: Kein Abbruch der Wahl auf Regionalebene bei Verkennung des Betriebsbegriffs

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 27.07.2011, Aktenzeichen 7 ABR 61/10,

www.bundesarbeitsgericht.de: Wahlabbruch nur, wenn die Wahl voraussichtlich nichtig wäre



Ingelore Stein

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Dortmund

Mitbestimmung bei Stellenbeschreibungen

Zugang über Annexkompetenz

Eine Mitbestimmung bei Stellenbeschreibungen erkannte die Arbeitsgerichtsbarkeit bisher nicht an. Jetzt hatte das Bundesarbeitsgericht einen Fall zu entscheiden, in dem Stellenbeschreibungen ein Element eines Beurteilungsverfahrens waren. Über diese Querverbindung konnte die Einigungsstelle rechtswirksam Regelungen zu Stellenbeschreibungen aufstellen, die für sich isoliert nicht mitbestimmt durchsetzbar gewesen wären.



- > Eine Einigungsstelle verpflichtete einen Arbeitgeber zur Erstellung von Aufgabenbeschreibungen im Rahmen eines betrieblichen Beurteilungssystems. Die Aufgabenbeschreibungen wurden als Stellenbeschreibungen bezeichnet. In der Betriebsvereinbarung, die die Einigungsstelle beschloss, steht: § 4 Absatz 2: **» Das Beurteilungsverfahren findet im Abstand von jeweils zwei Jahren auf der Basis einer vom Arbeitgeber angefertigten und dem Mitarbeiter vorliegenden Stellenbeschreibung statt. «**

Der Arbeitgeber focht den Spruch vor dem Arbeitsgericht an, da eine Mitbestimmung von Stellenausschreibungen von der Rechtsprechung bisher abgelehnt wurde:

» Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Erstellung von Funktionsbeschreibungen, mit denen für Gruppen von Stelleninhabern mit vergleichbaren Tätigkeiten deren Funktionen festgelegt und nur in ihren Tätigkeitsschwerpunkten beschrieben werden, und mit der den Stelleninhabern eine bestimmte Funktionsbezeichnung zugewiesen wird. «

(Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.01.1986)

In seiner aktuellen Entscheidung bleibt das Bundesarbeitsgericht dabei, dass keine Mitbestimmung bei Stellenbeschreibungen bestehe. Um solche gehe es in der Betriebsvereinbarung aber auch nicht. Hiernach müsse der Arbeitgeber vielmehr „bei der Durchführung des Beurteilungsverfahrens nur die Tätigkeitsinhalte der zu beurteilenden Arbeitnehmer in dem dafür maßgeblichen Zeitraum dokumentieren“

(Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.01.2014).

Auch wenn das BAG den Begriff der Stellenbeschreibung zu vermeiden sucht, ist entscheidend, dass die Dokumentation der Tätigkeitsinhalte einem konkreten Zweck dient, dessen Verwirklichung der Mitbestimmung unterliegt.

Das bedeutet, dass zeitlich und inhaltlich beschränkte Stellenbeschreibungen für die Betriebsräte durchsetzbar sind, wenn sie im Rahmen bestehender Mitbestimmungsrechte notwendig sind. Im entschiedenen Fall war dies das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich Beurteilungsgrundsätze in Auswahlrichtlinien. (§ 94 Absatz 2 BetrVG)

§ 94 BetrVG

»(1) Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. ...

(2) Absatz 1 gilt entsprechend ... für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.«

»Die Pflicht zur Anfertigung einer Aufgabenbeschreibung ist vom Beteiligungsrecht aus § 94 Abs. 2 BetrVG gedeckt. Das Mitbestimmungsrecht soll sicherstellen, dass ein Arbeitnehmer nur nach seiner Arbeitsleistung und der persönlichen Eignung für seine berufliche Entwicklungsmöglichkeit

im Betrieb beurteilt wird ... Die Aufstellung abstrakter Kriterien dient zur Verobjektivierung der Bewertung und soll diese für die zu beurteilenden Arbeitnehmer transparent ausgestalten ... **Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf die Grundlage der Beurteilung und damit auf die Tatsachen, die für die Bewertung der Leistung herangezogen werden sollen** ... Es besteht daher nicht nur für die Einführung und Festlegung der materiellen Beurteilungsmerkmale, sondern auch für deren Anwendung, dh. bei der Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens ...«

(BAG, Beschluss vom 14.01.2014)

In der Entscheidung wird ein Verständnis von Mitbestimmung deutlich, das besonders die jüngere Rechtsprechung prägt. Angelegenheiten, die grundsätzlich mitbestimmungsfrei sind, können im Rahmen der sog. Annexkompetenz mitbestimmungspflichtig sein. Dieser Bezeichnung liegt der verallgemeinerungsfähige Rechtsgedanke zugrunde, dass es dem Gesetzgeber unmöglich ist, eine erschöpfende, allumfassende Regelung zu treffen. Für die jeweiligen Mitbestimmungssachverhalte ist danach im Einzelfall zu prüfen, ob es eine Regelungsmaterie gibt, die als Nebenmaterie die Hauptmaterie derart ergänzt, dass die mit dem Mitbestimmungssachverhalt verfolgte Regelungsabsicht ohne diese Nebenmaterie wesentlich beeinträchtigt wäre. Über die Annexkompetenz wird eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in der „Breite“ in der Regel abgelehnt. Dagegen wird die Annexkompetenz in die „Tiefe“, also zur Sicherstellung eines bestehenden Mitbestimmungsrechts, anerkannt.

Eine weitere zu prüfende Grenze von Annexkompetenzen ist, ob eine ausdrückliche Regelung besteht, denn dann geht diese vor. Für Stellenbeschreibungen ist im Gesetz aber keine Regelung enthalten. Sind diese nach Beurteilung der Einigungsstelle in einer konkret definierten Form für einen Betrachtungszeitraum notwendig, kann sie der Betriebsrat über die Einigungsstelle durchsetzen.

Praxistipp:

Immer dann, wenn Beurteilungsgrundsätze vom Arbeitgeber nach § 94 Absatz 2 BetrVG aufgestellt werden, stellt sich die Frage, woran man diese misst. **» Ich halte es für die Durchführung eines wie auch immer gearteten Beurteilungsverfahrens**

für wichtig, dass im Vorfeld zu einer Beurteilung eine Stellenbeschreibung oder dergleichen existiert, wie es auch in der Literatur zu diesem Thema gefordert wird: > Zur Bewertung des Arbeitsergebnisses und des Arbeitsverhaltens wird regelmäßig der IST-Zustand mit einer SOLL-Vorgabe verglichen. Die konkreten Anforderungen der Stelle (SOLL-Vorgabe) werden bestimmt beispielsweise durch Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofil, gemeinsam vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer erarbeitete[n] Ziele[n], Führungsrichtlinien etc. < (Jedzig, DB 1991, 753 [754]). << – So zitiert das Landesarbeitsgericht Düsseldorf den Einigungsstellenvorsitzenden. Mit dieser Argumentation, der das Bundesarbeitsgericht für § 94 Absatz 2 BetrVG gefolgt ist, lässt sich gut arbeiten. Ein SOLL-IST-Vergleich wird zum Beispiel für

- Beurteilungsgrundsätze,
 - Zielvereinbarungen,
 - Aufstellung von Vergütungsgrundsätzen oder die Konkretisierung tariflicher Entgeltsysteme (soweit ein betrieblicher Beurteilungsspielraum bleibt) und
 - Auswahlentscheidungen zu Qualifizierungsmaßnahmen
- erforderlich sein. Überall dort wird man argumentieren können, dass das Bundesarbeitsgericht die Mitbestimmung zu einer für den SOLL-IST-Vergleich notwendigen Tätigkeitsbeschreibung anerkennt, damit das Mitbestimmungsrecht wirksam ausgeübt werden kann.



Siehe:

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.01.1986, 1 ABR 82/83, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 21:

Keine Mitbestimmung bei Stellenbeschreibungen

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.01.2014, 1 ABR 49/12,

www.bundesarbeitsgericht.de: Aufgabenbeschreibungen über § 94 Absatz 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 23.05.2012, Aktenzeichen 5 TaBV 2/12,

www.justiz.nrw.de (Vorinstanz zu BAG vom 14.01.2014)



Dr. Rüdiger Helm

Rechtsanwalt, München

» Protokolle führen «

Markowski & Bartelmeß sagen, wie es geht

» Im Übrigen bestreiten wir die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrates.« – Dieser Satz von Arbeitgebervertretern in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren hat schon bei so manchem Betriebsrat hektische Flecken hervorgerufen. Sicher wurde der Beschluss gefasst, aber ist das auch gerichtsfest im Protokoll festgehalten? Mit dem verdi-b+b-Ratgeber „Protokolle führen – Betriebs- und Personalratssitzungen rechtssicher dokumentieren“, verfasst von den Kooperationskollegen Jürgen Markowski und Andreas Bartelmeß aus Nürnberg, dürften solche Situationen der Vergangenheit angehören.

Der Ratgeber erklärt anschaulich die Grundlagen der Protokollierung von Betriebsrats- oder Ausschusssitzungen, gibt Auskunft über die Feinheiten der ordnungsgemäßen Ladung einschließlich der Verhinderungskonstellationen und schließt die jeweiligen Kapitel mit klaren Formulierungs- und/oder Handlungsbeispielen ab. Auch zur internen Dokumentation des Sitzungs- und Diskussionsverlaufes gibt der Ratgeber wertvolle Tipps für den Protokollführenden. Damit ist nicht nur eine gut verständliche Einführung in das Thema gelungen; auch erfahrene Betriebsräte können hier Detailfragen noch einmal vertiefen und sich rückversichern. Auf Besonderheiten bei Personalräten wird durchgehend eingegangen.

Uneingeschränkt zu empfehlen!



Bartelmeß, Markowski

Protokolle führen – Betriebs- und Personalratssitzungen
rechtssicher dokumentieren

1. Auflage 2013

75 Seiten – 10,50 EUR

ISBN 978-3-931975-77-7

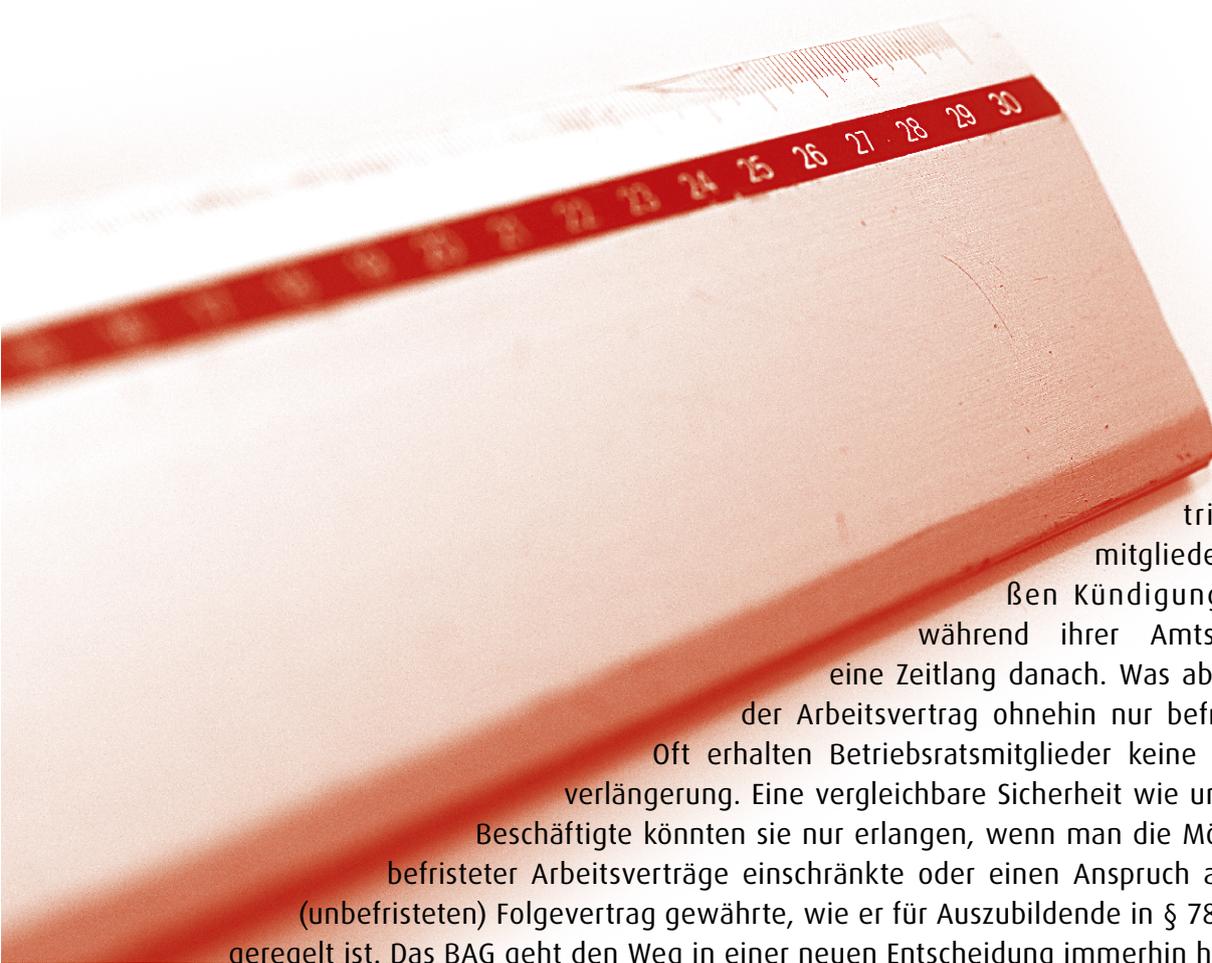


Dr. Vera Braun

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hamburg

BAG zu befristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern

Einen Schritt weiter auf dem Weg zur Arbeitsplatzsicherheit



Betriebsratsmitglieder genießen Kündigungsschutz während ihrer Amtszeit und eine Zeitlang danach. Was aber, wenn der Arbeitsvertrag ohnehin nur befristet ist? Oft erhalten Betriebsratsmitglieder keine Vertragsverlängerung. Eine vergleichbare Sicherheit wie unbefristet Beschäftigte könnten sie nur erlangen, wenn man die Möglichkeit befristeter Arbeitsverträge einschränkte oder einen Anspruch auf einen (unbefristeten) Folgevertrag gewährte, wie er für Auszubildende in § 78a BetrVG geregelt ist. Das BAG geht den Weg in einer neuen Entscheidung immerhin halb mit.



→ Eine Arbeitnehmerin war bei einem Chemieunternehmen zunächst sachgrundlos befristet eingestellt worden. Danach wurde sie in den Betriebsrat gewählt. Später wurde ihr Vertrag befristet verlängert. Nach dessen Ablauf lehnte es der Arbeitgeber ab, einen weiteren Vertrag abzuschließen. Das Landesarbeitsgericht sah darin keine unzulässige Benachteiligung wegen der Betriebsratstätigkeit.

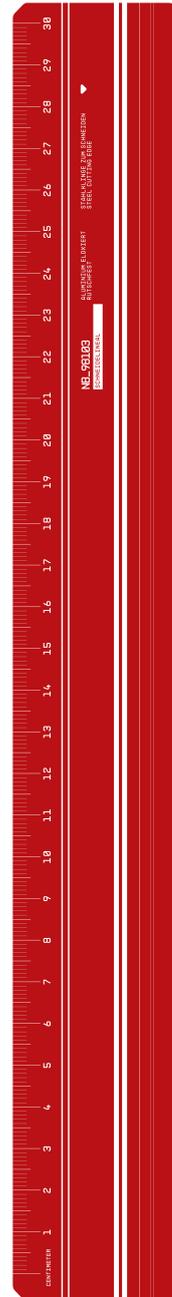
Das BAG hatte daran in seiner Entscheidung nichts auszusetzen, so dass die Arbeitnehmerin letztlich verlor. Das BAG sieht die Möglichkeiten, Arbeitsverträge zu befristen – was einer vorweggenommenen Kündigung gleichkommt –, bei Betriebsratsmitgliedern nicht eingeschränkt.

Die Entscheidung ist aber deshalb ein Fortschritt, weil das BAG damit erstmals ausdrücklich einen Anspruch von Betriebsratsmitgliedern auf einen Anschlussvertrag anerkennt, sofern dieser wegen des Betriebsratsamts verweigert wurde:

» Die Weigerung des Arbeitgebers, nach Ablauf der Befristung mit dem Betriebsratsmitglied einen Anschlussvertrag abzuschließen, stellt aber eine unzulässige Benachteiligung dar, wenn sie wegen der Betriebsratstätigkeit erfolgt. Das Betriebsratsmitglied hat in einem solchen Fall einen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags «, heißt es in der Pressemitteilung des Gerichts. Damit sind Überlegungen vom Tisch, den Betriebsratsmitgliedern überhaupt keinen Schutz hinsichtlich befristeter Beschäftigungen zu gewähren oder sie auf einen bloßen Schadensersatzanspruch zu verweisen.

Soweit es sich aus der Pressemitteilung ablesen lässt, bleibt aber eine noch zu beantwortende Lücke in der Rechtsprechung bestehen. Die Gerichte in der Europäischen Union sind auch zur Gewährleistung des Unionsrechts verpflichtet. Vereinfacht gesagt müssen Gerichte gute Europäer sein. Das Bundesarbeitsgericht leitet seine Entscheidung aus § 78 Satz 2 BetrVG ab und erkennt ein Abwehrrecht gegen Diskriminierung an. Aber genügt das? Das Europarecht verlangt in Artikel 7 der Informations- und Konsultations-Richtlinie, dass Arbeitnehmervertreter im innerstaatlichen Recht sowohl „ausreichenden Schutz“ als auch „ausreichende Sicherheiten“ genießen müssen (englisch „adequate protection and guarantees“). Dies ist nach dem europarechtlichen Effektivitätsgebot („effet utile“) im innerstaatlichen Recht sicherzustellen.

Wenn jetzt – wie hier – das Bundesarbeitsgericht ein wertvolles Abwehrrecht auf Vertragsschluss anerkennt, ist Schutz im Sinne von „protection“ wahrscheinlich sichergestellt (wobei das Bundesarbeitsgericht wie die Vorinstanz nicht viel vom Arbeitgeber verlangt, um eine Benachteiligung im konkreten Fall zu widerlegen). Was aber ist mit den Sicherheiten im Sinne von „guarantees“? Wenn man keine Beweiserleichterung für die Arbeitnehmerseite annimmt oder in sonstiger Weise eine genaue Kontrolle der Befristungsabrede verlangt, ist dann die Verpflichtung zur Gewährleistung des Unionsrechts wirklich erfüllt? Ich meine nein.



Fazit

Die Entscheidung ist ein wichtiger Schritt zur Absicherung von befristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern. Aber sie bewegt sich nur auf der Ebene, wie ein effektiver Schutz gegen Störungen für befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder sichergestellt werden kann. Die Entscheidung, deren schriftliche Begründung noch aussteht, scheint aber das zweite unionsrechtliche Gebot der Sicherheiten im Sinne von „garantees“ nicht aufzugreifen. Zumindest legt dies die Pressemitteilung nah. Dieser Aspekt sollte weiter mit Nachhaltigkeit verfolgt werden. Gerichte sollten zur Vorlage zum Europäischen Gerichtshof angeregt werden. Denn auch dieses Gebot der Richtlinie ist für befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder im innerstaatlichen Recht zu gewährleisten.

Siehe:

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.06.2014, Aktenzeichen 7 AZR 847/12, Pressemitteilung Nr. 28/14, www.bundesarbeitsgericht.de

§ 15 KSchG, § 103 BetrVG, §§ 78, 78a BetrVG, § 14 Absatz 2 TzBfG

Informations- und Konsultations-Richtlinie: Richtlinie 2002/14/EG, www.europa.eu



Dr. Rüdiger Helm

Rechtsanwalt, München

Basiskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz

Klebe | Ratayczak | Heilmann | Spoo
in neuer Auflage

Das Betriebsverfassungsgesetz spielt eine große praktische Rolle, so dass sich laufend neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergibt. Das ist eine Herausforderung für die Kommentatoren dieses Gesetzes, wenn die Materie überschaubar bleiben soll.



> Der „Basiskommentar“ leistet dies jetzt schon in 18. Auflage und richtet sich vor allem an Betriebsratsmitglieder, die darin die rechtlichen Fragen aus der praktischen Betriebsratsarbeit beantwortet finden.

Der Kommentar ist von erfahrenen Praktikerrinnen und Praktikern der betrieblichen Mitbestimmung geschrieben, die obendrein langjährige Erfahrungen als ehrenamtliche Richter am Bundesarbeitsgericht haben. Das gibt diesem Basiskommentar eine überzeugende Praxisnähe und empfiehlt ihn für jedes Betriebsratsbüro und auch für einzelne, insbesondere freigestellte Betriebsratsmitglieder.

In der 18. Auflage mit Stand März 2014 wurden zahlreiche aktuelle Themen aufgegriffen: Neues zu Kosten- und Sachaufwand des Betriebsrats und zur BR-Haftung, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, neue BAG-Rechtsprechung zur Beschlussfassung von Betriebsräten, Anfechtung von Betriebsratswahlen, Mitbestimmung bei Arbeitszeit beim Einsatz mobiler Arbeitsmittel, Mitbestimmung bei Crowdsourcing, Neues zu Social Media, Mitbestimmung bei Leiharbeit und Werkverträgen, Mitbestimmung bei psychischen Erkrankungen und bei Integrationsverein-

barungen, Mitbestimmung bei Lohn- und Vergütungsfragen – dies sind nur einige der Stichworte, die zeigen, dass dieser Kommentar sich mit allen relevanten neuen Themen der betrieblichen Praxis befasst und den Betriebsräten mit Tipps und Argumenten wichtige Unterstützung liefert.

Nach der Rechtsprechung des BAG können die Betriebsräte immer die aktuellste Auflage eines BetrVG-Kommentars beanspruchen.

Thomas Klebe /Jürgen Ratayczak/Micha Heilmann/Sibylle Spoo

Betriebsverfassungsgesetz – Basiskommentar mit Wahlordnung

18., überarbeitete Auflage 2014

935 Seiten – 39,90 EUR

ISBN 978-3-7663-6325-1



Nils Kummert

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Das Zusammenarbeitsgebot im Arbeitsschutz

Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber in einer Arbeitsumgebung

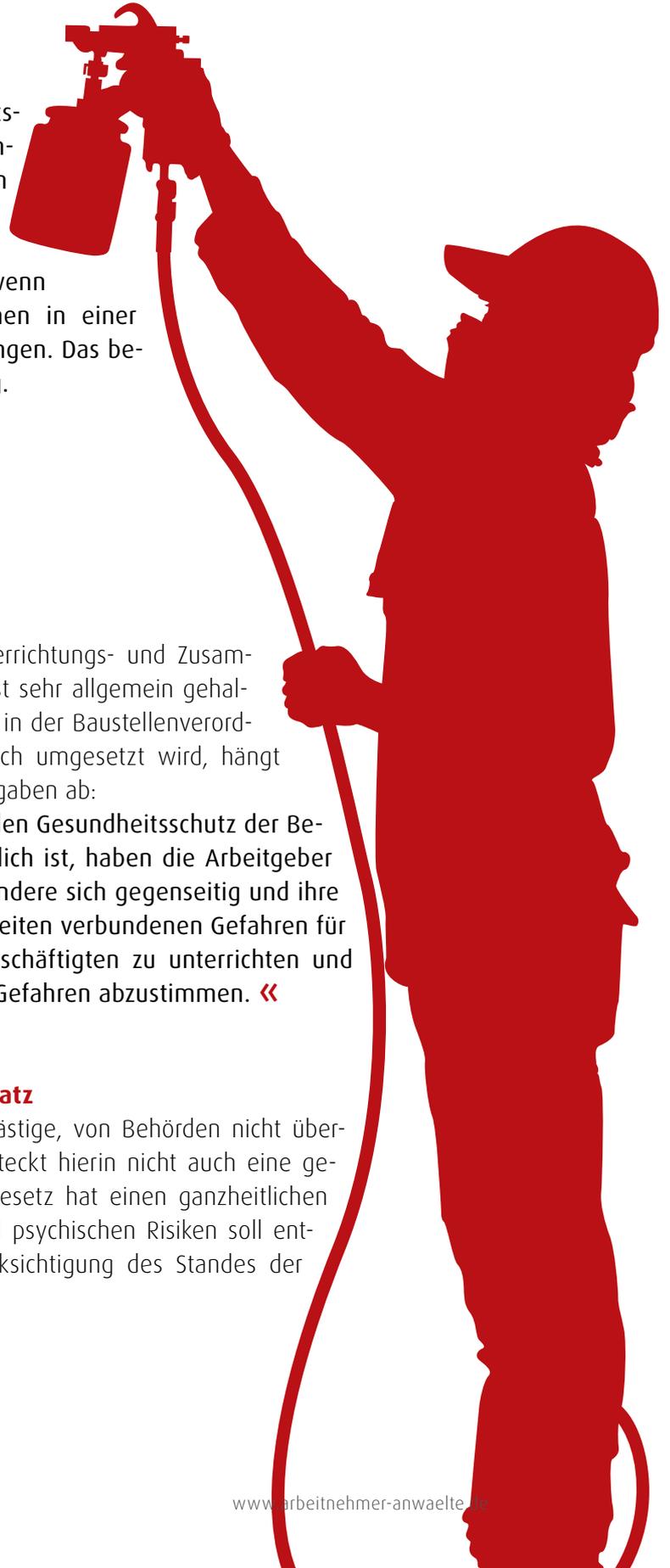
Kennen Sie § 8 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz? Nach dieser Bestimmung, die eher ein Schattendasein führt, sind Arbeitgeber verpflichtet, in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes zusammenzuarbeiten, wenn Beschäftigte mehrerer Unternehmen in einer Arbeitsumgebung ihre Arbeit erbringen. Das betrifft auch die Arbeitszeitgestaltung.

- > Das zwingende wechselseitige Unterrichts- und Zusammenarbeitsgebot im Arbeitsschutz ist sehr allgemein gehalten. Eine Konkretisierung gibt es nur in der Baustellenverordnung. Wie die Verpflichtung praktisch umgesetzt wird, hängt vom Betriebstyp und den Arbeitsaufgaben ab:
- » Soweit dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit erforderlich ist, haben die Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten insbesondere sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu unterrichten und Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen. «

(§ 8 Absatz 1 Satz 2 ArbSchG)

Chance durch ganzheitlichen Ansatz

Nun kann man diese Aufgabe als lästige, von Behörden nicht überwachte Verpflichtung sehen. Aber steckt hierin nicht auch eine gewaltige Chance? Das Arbeitsschutzgesetz hat einen ganzheitlichen Arbeitsschutzansatz. Physischen und psychischen Risiken soll entgegengewirkt werden. Unter Berücksichtigung des Standes der



arbeitswissenschaftlichen Forschung sind auch Sachverhalte wie die Arbeitsorganisation, Einarbeitung und Arbeitszeitgestaltung einzubeziehen. Würde das Gesetz vor diesem Hintergrund besser durchgesetzt, könnten Arbeitgeber keine kostensenkenden Maßnahmen zu Lasten des gebotenen Niveaus des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durchsetzen.

Auch am Flughafen München sparen Firmen am Arbeitsschutz. Dort sind im Bodenverkehrsdienst die unterschiedlichsten Unternehmen tätig. Auftragskontingente zur Flugzeugbe- und -entladung ebenso wie zum Gepäck- und Passagiertransport werden öffentlich ausgeschrieben. Auf den hierdurch ausgelösten Kostendruck reagieren an Flughäfen die privatisierten ehemaligen öffentlichen Unternehmen mit einem Rückgriff auf die Leiharbeit und Lohndruck. Von Betriebsräten kann Gegendruck aufgebaut werden, weil Leiharbeit nicht als Dauerbeschäftigung zulässig ist und Arbeitsbedingungen gebotene Arbeitsschutzstandards nicht unterschreiten dürfen.



Die Verpflichtung aus § 8 Absatz 1 ArbSchG

§ 8 Arbeitsschutzgesetz verlangt, dass Arbeitgeber, die Beschäftigte gemeinsam an einem Arbeitsplatz einsetzen, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenarbeiten.

Unter Arbeitsplatz versteht das Gesetz eine Arbeitsumgebung, wie zum Beispiel einen Bauhof, ein Krankenhaus oder ein Flughafengelände. Die Intensität der Zusammenarbeit richtet sich nach den Notwendigkeiten der betrieblichen Situation. Wenn Beschäftigte bei der Flugzeugverladung eingesetzt werden, Gepäck über das

Gelände transportieren und dieses auf die Gepäckbänder verladen, bestehen andere Notwendigkeiten in der Zusammenarbeit als bei einer Tätigkeit an einem Abfertigungsschalter. Daher besteht eine Verpflichtung, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu koordinieren. Eine gemeinsame Arbeitsaufgabe der Beschäftigten ist nicht notwendig. Wenn sie nebeneinander in einer Arbeitsumgebung eingesetzt werden, löst auch das die Verpflichtung zur Zusammenarbeit der Arbeitgeber aus.

Eine aktuelle Lösung für einen Flughafen

Am Flughafen München gibt es einen Betriebsrat, der bei der Flughafenbetriebsgesellschaft und deren Bodenverkehrsdiensttochter gebildet ist. Auf der rechtlichen Grundlage des § 8 ArbSchG hat er sich mit dem Arbeitgeber auf ein Umsetzungsmodell für den Bodenverkehrsdienst geeinigt. Der Bodenverkehrsdienst ist der Bereich, in dem die Flugzeuge ent- und beladen, betankt, enteist, gewartet, Passagiere und Beschäftigte transportiert werden. Mit dem Modell soll der Arbeitsschutz angeglichen werden:

- 1.** Für alle Arbeitsaufgaben im Bodenverkehrsdienst werden geeignete Arbeitsschutzstandards durch ein Büro herausgearbeitet, das auf Arbeitsschutz spezialisiert ist. Das können Sicherheitsschuhe, Gehörschutz, aber auch Arbeitszeitregeln sein.
- 2.** Für alle Arbeitgeber werden die Arbeitsschutzstandards verpflichtend vorgegeben.
- 3.** Mit Unternehmen, die auf dem Gelände tätig werden, werden die einzelnen Arbeitsschutzstandards anlässlich jeder Konzessionsvergabe vertraglich vereinbart. Ebenfalls vereinbart werden Vertragsstrafen für die Nichteinhaltung der vereinbarten Arbeitsschutzstandards.
- 4.** Die Einhaltung der Vertragsstandards wird kontrolliert. Festgestellte Verstöße werden sanktioniert.

Diese Lösung lässt sich auf die unterschiedlichsten Betriebstypen übertragen. Wenn in einem Krankenhaus Drittfirmen mit der Reinigung beauftragt werden, werden

Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz genauso tätig wie in einer Werkshalle, in der Subunternehmer Aufgaben übernehmen, einem Lager, in dem Werkvertragsarbeitnehmer arbeiten, oder einer Verwaltung, in der Freelancer tätig werden.



Das Arbeitsschutzkonzept muss nach § 3 Absatz 3 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vor dem Einsatz von Beschäftigten aufgestellt sein. Dazu gehört auch die Umsetzung der Verpflichtung zur Zusammenarbeit. Der Betriebsrat ist hier nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG zu beteiligen. Das Bundesarbeitsgericht hat betont, dass der Betriebsrat „bei der Schaffung einer Organisation zum betrieblichen Arbeitsschutz mitzubestimmen“ hat. § 8 ArbSchG ist eine Organisationsvorschrift, die Ausgestaltung der Zusammenarbeit ist mitbestimmungspflichtig. Die Mitbestimmung geht so weit, wie die Umsetzung der Zusammenarbeit für den Arbeitsschutz der Beschäftigten relevant ist, von denen der Betriebsrat gewählt wurde. Ein Element eines betrieblichen Arbeitsschutzkonzeptes ist die betriebliche Ausgestaltung der Verpflichtung zur Zusammenarbeit.

Arbeitsschutz aktiv angehen

Selten kommen die Arbeitgeber von sich aus auf die Betriebsräte zu, um sich über den Arbeitsschutz zu verständigen. Gerade über die Zusammenarbeit mit Fremdfirmen im Betrieb, hinter der oft eine Zurückdrängung regulärer Arbeitsverhältnisse steckt, wird lieber zu wenig als zu viel gesprochen. Es liegt daher in den Händen der Betriebsräte, dem Thema die Aufmerksamkeit zu verschaffen, die ihm zusteht – am besten, bevor durch unabgestimmtes Verhalten und unzureichende Vorkehrungen Arbeitnehmer zu Schaden kommen.

Die auf Arbeitnehmerseite tätigen Rechtsanwälte sind auf den Beratungsbedarf eingestellt, ebenso wie zur Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG.

Siehe:

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18.03.2014, Aktenzeichen 1 ABR 73/12, Pressemitteilung Nr. 11/14,

www.bundesarbeitsgericht.de (Mitbestimmung bei der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes)

Kollmer/Klindt, Arbeitsschutzgesetz, 2. Aufl., § 8, Randnummer 11, zum Begriff des Arbeitsplatzes;

Systematik B, Randnummer 41

Baustellenverordnung, www.gesetze-im-internet.de

Rundbrief Nr. 22, www.arbeitnehmer-anwaelte.de (zur unzulässigen Dauerbeschäftigung von Leiharbeitnehmern)



Dr. Rüdiger Helm

Rechtsanwalt, München

Zur Beachtung

- » Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*,
Sebastian Baunack*, Lukas Middel, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*,
Anne Weidner*, Marion Burghardt*, Michael Tscherch*, Damiano Valgolio,
Gerd Denzel, Norbert Schuster, Lutz Seybold*

Immanuelkirchstraße 3 – 4	Marburger Straße 2
10405 Berlin	10789 Berlin
Telefon: 030 446792-0	Telefon: 030 2543960
Fax: 030 446792-20	Fax: 030 446792-20
info@dka-kanzlei.de www.dka-kanzlei.de	

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Ute Kahl*, Dr. Julian Richter*,
Jasmin Stahlbaum-Philp*, Dr. Vera Braun, Dr. Lisa Moos

Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

28195 Bremen | Kanzlei Sieling · Winter · Dette · Nacken

Tilo Winter*, Dieter Dette*, Michael Nacken*, Sonja Litzig*, Dr. jur. Pelin Ögüt*,
Dilek Ergün, Markus Barton

Am Wall 190
28195 Bremen
Telefon: 0421 337570 | Fax: 0421 325836
kooperation@arbeitsrecht-bremen.de | www.arbeitsrecht-bremen.de

30159 Hannover | Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*
Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon: 0511 70074-0 | Fax: 0511 70074-22
post@fricke-klug.de | www.fricke-klug.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Iris Woerner*, Kerstin Rogalla
Kampstraße 4A (Krügerpassage)
44137 Dortmund
Telefon: 0231 822013 | Fax: 0231 822014
arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Bender

Detlef Büdel*, Achim Bender*, Udo Rein*, Nina Finger, Dr. Patrick Fütterer*
Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon: 069 1338581-0 | Fax: 069 1338581-14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

60318 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann. fachanwälte für arbeitsrecht

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*, Dorothee Meinert
Scheffelstraße 11
60318 Frankfurt
Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821
mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte & Kollegen

Reinhard Schütte*, Kathrin Schlegel*, Jakob T. Lange, Simon Kalck
In Bürogemeinschaft mit: Brigitte Strubel-Mattes*
Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden
Telefon: 0611 950011-0 | Fax: 0611 950011-20
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

68161 Mannheim | Kanzlei für Arbeitsrecht – Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Stefan Gild-Weber*, Andrea von Zelewski
P 7, 6 – 7 (ÖVA-Passage)
68161 Mannheim
Telefon: 0621 862461-0 | Fax: 0621 862461-29
mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

70176 Stuttgart | Bartl & Weise – Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Dirk Weise, Benja Mausner*, Maike Hellweg,
Diana Arndt-Riffler* (in Bürogemeinschaft)
Johannesstraße 75
70176 Stuttgart
Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320
info@kanzlei-bww.de | www.kanzlei-bww.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich* (auch Fachanwältin für Sozialrecht und
Mediatorin), Cornelia Czuratis
Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg
Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024
kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de | www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

80336 München | kanzlei huber.mücke.helm – Menschenrechte im Betrieb

Michael Huber, Matthias Mücke*, Dr. Rüdiger Helm, Susanne Gäbelein,
Christine Steinicken*, Gerd Nies
Schwanthalerstraße 73
80336 München
Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661
kanzlei@kanzlei-hmh.de. | www.menschenrechte-im-betrieb.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Wolfgang Manske*, Ute Baumann-Stadler*, Beate Schoknecht*,
Jürgen Markowski*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*, Judith Briegel*,
Sandra B. Carlson, LL. M.*, Andreas Bartelmeß*, Georg Sendelbeck, Axel Angerer
Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 265150
kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

* Fachanwältin für Arbeitsrecht

Impressum

- » Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro
- **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816
- Verantwortlicher Redakteur: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, D-20354 Hamburg.

Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren, S. 13 Manuela Köhler, S. 8 Daniela Möllenhoff