

Recht bekommen und Recht bekommen ist zweierlei.



Die zwischen dem (Alt-)Betriebsrat und dem Unternehmen im Jahr 2014 abgeschlossene Betriebsvereinbarung zur Reduzierung der gesetzlich zustehenden fünf Freistellungen auf nur eine Freistellung ist unwirksam.

...so die Auffassung des Landesarbeitsgerichts im Dezember des vergangenen Jahres. Das LAG erkannte in der Betriebsvereinbarung eine unzulässige Absenkung der Anzahl der Freistellungen, da diese ausschließlich dazu diente, die Minderheit in ihren Rechten zu beschränken und von ihrer Betriebsratsarbeit fernzuhalten. Die Betriebsvereinbarung ist deshalb rechtsmissbräuchlich.

Konkret steht im Gesetzestext:
Betriebsverfassungsgesetz
§38 Freistellungen

(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

- 200 bis 500 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,
- 501 bis 900 Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder,
- 901 bis 1.500 Arbeitnehmern 3 Betriebsratsmitglieder,
- 1.501 bis 2.000 Arbeitnehmern 4 Betriebsratsmitglieder,
- 2.001 bis 3.000 Arbeitnehmern 5 Betriebsratsmitglieder,
- 3.001 bis 4.000 Arbeitnehmern 6 Betriebsratsmitglieder,
- etc.

Der Gesetzgeber verfolgt mit dem Betriebsverfassungsgesetz das Ziel, dass in Betrieben auch die Interessen der Minderheiten - im Verhältnis ihrer Stimmenzahl - vom Betriebsrat vertreten werden. Das Gericht sieht es als erwiesen an, dass dieser Minderheitenschutz mit der Betriebsvereinbarung ausgehebelt wurde und damit nicht mehr alle – also Ihre – Interessen ausreichend vertreten werden.

Zitat aus dem LAG-Urteil zum Projekt Attraktiver Arbeitgeber: "Eine paritätische Besetzung, wie dies ... bei einer Übertragung auf einen Ausschuss ... erforderlich gewesen wäre, wurde durch die Verlagerung der Betriebsratsarbeit auf ein außerhalb des Betriebsrats eingerichtetes Gremium verhindert."

Weitere Beweise für die nach Ansicht des Gerichts "bewusst umgehende Motivationslage" sind in der zeitlichen Abfolge zu sehen.

Die Betriebsvereinbarung wurde vom alten Betriebsrat kurz vor Ablauf seiner Amtszeit abgeschlossen, just fünf Tage nach Auflösung dieses alten →

Laut gedacht...

Okay jetzt hat also das Landesarbeitsgericht (LAG) eine klare Ansage gemacht:

"Nicht-gesetzeskonformes Verhalten taugt schlicht nicht zur Rechtfertigung dessen Fortsetzung."

Soweit. So gut. Was macht man mit so einer Ansage?

Freilich könnten wir die Intention des LAG aufgreifen und weiter klagen. Aber es würde nichts bringen. Eh ein abschließendes Urteil steht, haben wir Frühjahr 2018 und damit die turnusgemäßen Betriebsratswahlen.

Außerdem wollen wir uns nicht mehr fremdschämen. Allein die Tatsache, dass wir zu einem klar formulierten betriebsverfassungsrechtlichen Sachverhalt die Gerichte bemühen mussten, ist schon schlimm genug!

Uns ist es wichtig – und deshalb informieren wir Sie hier detailgetreu – das der im März 2018 zu wählende Betriebsrat nicht die gleichen Steine in den Weg bekommt wie wir.

Wir sind angetreten um gute Betriebsratsarbeit zu machen. Konfrontiert sind wir mit Be- und Verhinderern.

Betriebsrats durch das Landesarbeitsgericht, aufgrund der Verletzung gesetzlicher Pflichten!

Weiterhin lag dem Abschluss der Betriebsvereinbarung "...überhaupt kein Eigeninteresse des alten Betriebsrats...zugrunde." Außerdem war nach Auffassung des Gerichts dem alten Betriebsrat zum Zeitpunkt des Abschlusses auch bewusst, "dass die Vertreter der IG-Metall-nahen Liste andere Vorstellungen einer Betriebsratsarbeit haben, als dies von der bisherigen und auch neuen Mehrheit unter Wohlwollen des Arbeitgebers bislang praktiziert wurde." (Zur Klarstellung: Es handelt sich hier um ein wörtliches Zitat aus dem LAG-Urteil!)

Ganz ausdrücklich wurden auch die vom Betriebsrat und vom Unternehmen vorgetragenen Gründe für den Abschluss der Betriebsvereinbarung vom Gericht widerlegt. Hierauf soll aber nicht weiter eingegangen werden, zumal Sie sich vermutlich ohnehin schon fragen, warum das Ganze an dieser Stelle nochmals "breitgetreten" wird. Nicht aus Rechthaberei, sondern weil es aufzeigt, mit welcher Deutlichkeit das LAG den Beteiligten die Gründe für ihr rechtsmissbräuchliches Verhalten aufgezeigt hat. Auch die Mahnung des Gerichts war unmissverständlich: **"Nicht-gesetzeskonformes Verhalten taugt schlicht nicht zur Rechtfertigung dessen Fortsetzung."** Deshalb sollte man meinen, dass gesetzestreue Bürger nun zur Einsicht gelangen und ihren Kurs korrigieren. Sollte man meinen!

Was ist passiert?

Nachdem das Urteil im Februar 2017 rechtskräftig wurde, stellen wir den Antrag, die fünf Freistellungen neu zu verteilen.



Aufgrund der bereits vergebenen Freistellung ist hierfür aus juristischen Gründen eine einvernehmliche Vorgehensweise notwendig. Dazu war die Betriebsratsmehrheit aber nicht bereit!

Unser Antrag wurde abgelehnt!!!

Und genau das meinen wir mit „Recht bekommen und Recht bekommen ist zweierlei“. Für uns ist es beschämend, skandalös, erschreckend und nicht zu entschuldigen, wie leger mit einem eindeutigen Urteil eines Landesarbeitsgerichtes umgegangen wird. Es werden weiterhin, wissentlich und vorsätzlich, der Wille des Gesetzgebers und das Urteil des Gerichts missachtet. Die Minderheitenrechte eines Drittels der Belegschaft (mittlerweile vielleicht auch die Interessen der Mehrheit!?) werden verletzt. Bewusst und eiskalt kalkulierend, dass ein neuerliches und mit Sicherheit erfolgreiches Amtsenthebungsverfahren bis zum Ende der Amtszeit nicht mehr durch alle Instanzen möglich ist.

Die Chance, Einsicht zu zeigen, einen Fehler zu korrigieren und sich damit aufeinander zu bewegen, **wurde vertan**.

Es bleibt offen, warum die Betriebsratsmehrheit weiterhin und nun vorsätzlich das Gesetz verletzt und sich selbst seiner Rechte beschneidet.

Die im Gremium gestellte Frage, welchen Nutzen der Betriebsrat von der Absenkung hat, wurde bis heute nicht beantwortet.

Völlig grundlos wird dies aber nicht sein. Vielleicht - wir können nur spekulieren - geschieht es zum Schutz der Be- und Verhinderer.