

Keine unzulässige Rückwirkung

§ 16 AAB kommt eine echte Rückwirkung nicht zu, sie greift nicht in abgeschlossene Tatbestände nachträglich ein. Eine unechte Rückwirkung liegt vor, wenn eine Rechtsnorm auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen einwirkt und damit zugleich die betroffene Rechtsposition nachträglich entwertet. Die neuen AAB entfalten für die Klägerin auch keine unechte Rückwirkung, da sie nur für mögliche künftige Krankheitsfälle vorgesehen sind.

Anmerkung

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts überrascht nicht. Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung ist nicht bereit, Arbeitnehmern einen dauerhaften rechtlichen Schutz vor verschlechternden Bedingungen zuzuerkennen. So hat das Bundesarbeitsgericht am 24. 3. 1981 – 1 AZR 805/78, AP 12 zu § 112 BetrVG – entschieden: *„ein Sozialplan kann, jedenfalls soweit er Dauerregelungen enthält und fortlaufende, zeitlich unbegrenzte Leistungsansprüche begründet, durch eine spätere Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit auch zuungunsten von Arbeitnehmern abgeändert werden.“* Fortgesetzt wurde diese Rechtsprechung durch den Großen Senat am 16. 9. 1986 – GS 1/82, wo entschieden wurde: *„Vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer auf Sozialleistungen, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, können durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit beschränkt werden. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die in einer solchen Betriebsvereinbarung geregelten Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen oder nur als freiwillige Betriebsvereinbarungen zustande kommen.“* Die jetzige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15. 11. 2000 – 5 AZR 310/99 bestätigt diese eingeschlagene Linie.

In der Regel werden bei der arbeitgeberseitigen Geltendmachung von wirtschaftlichen und oder finanziellen Schwierigkeiten die Rechtsprechung verschlechternde Bedingungen zu Lasten der Arbeitnehmer zulassen. Die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit sowie des Vertrauensschutzes werden dabei eine immer kleiner werdende Rolle spielen.

**Joachim Röder, DGB-Rechtsschutz GmbH,
Büro Bielefeld**

Kein dauerhafter Schutz vor sich verschlechternden Bedingungen

Beschränkungen von Sozialleistungen ...

... zu Lasten der Arbeitnehmer

§§ 80 Abs. 2, 90 BetrVG

Einstweilige Verfügung wegen Information, Auskunftsperson und Unterlassung

- 1. Der Informationsanspruch des Betriebsrats aus § 80 Abs. 2 BetrVG kann auch im Wege einer einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden.**
- 2. Ein Verfügungsgrund liegt vor, wenn der Betriebsrat auf die Unterrichtung dringend angewiesen ist, um nicht vor vollendete Tatsachen gestellt zu werden.**
- 3. Auch der Anspruch darauf, dass dem Betriebsrat auf dessen Vorschlag eine Auskunftsperson zur Verfügung zu stellen ist, kann im Wege einer einstweiligen Verfügung geltend gemacht werden.**
- 4. Es bleibt offen, ob der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch zur Sicherung seines Beratungsrechts gemäß § 90 BetrVG durchsetzen kann.**
(Leitsätze des Bearbeiters)

*LAG Hamm, Beschluss vom 2. 10. 2001 – 13 TaBV 106/01
(nicht rechtskräftig)*

Sachverhalt

Im Betrieb des Arbeitgebers werden Druckerzeugnisse hergestellt. Die dazu notwendigen Druckplatten sollen künftig mit Hilfe eines Hochleistungsbelichters (CTP-Anlage) erstellt werden. Der Betriebsrat befürchtet den Verlust von Arbeitsplätzen. Um festzustellen, welche konkreten Auswirkungen diese Investition auf die Arbeitsorganisation und insbesondere im Hinblick auf den zukünftigen Personalbedarf hat, forderte der Betriebsrat den Arbeitgeber mehrfach zur Erteilung von Informationen auf. Der Arbeitgeber erwiderte, er sei nicht Eigentümer dieser Anlage. Außerdem seien Auswirkungen auf seinen Betrieb „zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht genau einzuschätzen, da die interne Diskussion des Verlages noch nicht abgeschlossen“ sei. Daraufhin stellte der Betriebsrat einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Durchsetzung seines Informationsanspruchs und auf Unterlassung der Inbetriebnahme der CTP-Anlage.

In der Anhörung vor dem Arbeitsgericht erklärte der Druckereileiter, er habe dem Arbeitgeber einen Bericht erstellt, in dem er mehrere Möglichkeiten des Einsatzes einer CTP-Anlage dargestellt habe. Solche Anlagen könnten sowohl „hochpersonell als auch ohne nennenswerte Arbeitskräfte bedient werden“. Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats in vollem Umfang stattgegeben und insbesondere dem Arbeitgeber untersagt, die neu installierten CTP-Hochleistungsbelichter in Betrieb zu nehmen, bis der Antragsteller umfassend unter-

Neue technische Einrichtungen

Informationsanspruch des Betriebsrats

Erfolg beim Arbeitsgericht

Auskunft über die technischen Neuerungen

richtet worden ist und mit ihm über die Maßnahme beraten wurde.

In der zweiten Instanz wurde der Antrag auf Erteilung von Informationen darauf erweitert, dass dem Betriebsrat auch der Bericht des Druckereileiters vorzulegen sei. Außerdem wurde beantragt, dem Betriebsrat den Druckereileiter als Auskunftsperson zur Verfügung zu stellen, damit er gegenüber dem Betriebsrat seinen Bericht erläutert und Fragen des Betriebsrats beantwortet.

Entscheidungsgründe

Nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber zur Unterrichtung des Betriebsrats und zur Beantwortung von Fragen des Betriebsrats verpflichtet. Der Arbeitgeber kann sich diesem Anspruch des Betriebsrats nicht mit dem Hinweis darauf entziehen, dass er nicht Eigentümer der CTP-Anlage ist. Zwar setzt der sich aus § 90 BetrVG ergebende Anspruch des Betriebsrats voraus, dass der Arbeitgeber eine Planung selbst betreibt oder selbst planen lässt. Ob dies hier der Fall ist, kann aber dahinstehen. Denn der Betriebsrat hat jedenfalls gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG Anspruch auf die verlangte Unterrichtung. Dieser Informationsanspruch besteht nicht erst dann, wenn Beteiligungsrechte oder allgemeine Rechte und Aufgaben des Betriebsrats aktuell sind. Durch die Information soll dem Betriebsrat vielmehr ermöglicht werden, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben nach dem BetrVG ergeben, sowie „ob“ und „wie“ er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden kann. Insoweit genügt eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen einer Aufgabe des Betriebsrats.

Im vorliegenden Fall benötigt der Betriebsrat die Informationen, um prüfen zu können, ob die beabsichtigte Inbetriebnahme der CTP-Anlage Auswirkungen auf den Betrieb des Arbeitgebers und die dort beschäftigten Arbeitnehmer hat. Der Betriebsrat muss prüfen können, ob er Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten ergreifen kann oder muss. Die Befürchtung des Betriebsrats, dass die Inbetriebnahme der CTP-Anlage personelle Auswirkungen auf die Belegschaft haben könne, ist nicht von der Hand zu weisen. In einer solchen Situation kann der Betriebsrat z. B. Vorschläge für die Personalplanung machen.

Es besteht auch der erforderliche Verfügungsgrund. Dieser liegt vor, wenn die Gefahr besteht, dass die Verwirklichung eines Rechts ohne alsbaldige einstweilige Regelung vereitelt oder wesentlich erschwert werde. Dabei ist bei der Prüfung des Verfügungsgrundes u. a. das Gewicht des drohenden Verstoßes und die Bedeutung der umstrittenen Maßnahme einerseits für den Arbeitgeber und an-

dererseits für die Belegschaft angemessen zu berücksichtigen.

Eine Abwägung ergibt im vorliegenden Fall, dass die einstweilige Verfügung zur Abwendung wesentlicher Nachteile erforderlich ist. Der Betriebsrat ist auf die Unterrichtung dringend angewiesen, um im Interesse der von ihm vertretenen Arbeitnehmer zu verhindern, dass er vor vollendete Tatsachen gestellt wird. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, dem Betriebsrat die gewünschten Informationen vorzuenthalten, ist nicht ersichtlich.

Auch der im zweiten Rechtszug gestellte Antrag des Betriebsrats, dass ihm der Bericht des Druckereileiters vorzulegen ist und der Druckereileiter dem Betriebsrat als Auskunftsperson zur Verfügung zu stellen ist, ist zulässig und begründet. Zwar hat der Arbeitgeber der Antragsänderung nicht zugestimmt. Sie ist jedoch zulässig, weil sie sachdienlich ist.

Der Anspruch des Betriebsrats auf Vorlage des Berichts des Druckereileiters ergibt sich aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Der Arbeitgeber ist auch gemäß § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG verpflichtet, dem Betriebsrat den Druckereileiter als Auskunftsperson zur Verfügung zu stellen. Dies ist zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich. Dabei hat der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen. Derartige betriebliche Notwendigkeiten liegen jedoch nicht vor, so dass auch insoweit der erforderliche Verfügungsgrund besteht.

Der auf Unterlassung der Inbetriebnahme der CTP-Anlage gerichtete Antrag des Betriebsrats ist allerdings nicht begründet. Insoweit fehlt es am erforderlichen Verfügungsgrund. Den Interessen des Betriebsrats ist dadurch ausreichend Rechnung getragen, dass der Arbeitgeber zur Unterrichtung des Betriebsrats verpflichtet ist und ihm eine sachkundige Auskunftsperson stellen muss. Zur Abwendung wesentlicher Nachteile ist es deshalb nicht erforderlich, dass die Inbetriebnahme der CTP-Anlage zunächst unterbleibt.

Anmerkung

Das Landesarbeitsgericht hat die Einwendungen des Arbeitgebers gegen den geltend gemachten Informationsanspruch völlig zu Recht zurückgewiesen. Es hat den Informationsanspruch auf die (allgemeinere) Regelung des § 80 Abs. 2 BetrVG und nicht auf § 90 BetrVG gestützt und damit dem Arbeitgeber verwehrt, sich darauf zu berufen, dass die CTP-Anlage nicht in seinem Eigentum steht.

Bemerkenswert ist, dass es dem Landesarbeitsgericht auch im einstweiligen Verfügungsverfahren ausreicht, wenn der Betriebsrat mit Hilfe des In-

Abwendung von Nachteilen für die Arbeitnehmer

Zurverfügungstellung ...

... einer sachkundigen Auskunftsperson

Informationsanspruch des Betriebsrats

Verpflichtung des Arbeitgebers

Informationsanspruch gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG

Prüfung der Auswirkungen auf den Betrieb

Vorschläge für die Personalplanung

Wichtige Entscheidung für die Praxis

Maßnahme durch einstweilige Verfügung gestoppt

Tipp für die Betriebsratsarbeit

Abmahnung des Arbeitgebers

formationsanspruchs „lediglich“ prüfen will, ob er Beteiligungsrechte hat. Bei der Darstellung des Verfügungsgrundes müssen dann allerdings das Gewicht des drohenden Verstoßes und die Bedeutung der umstrittenen Maßnahme für die Belegschaft entsprechend hervorgehoben werden.

Dankenswerterweise hat das Landesarbeitsgericht das Dilemma aufgezeigt, in dem sich Betriebsräte häufig befinden: Arbeitgeber schaffen Fakten, stellen den Betriebsrat vor vollendete Tatsachen und unterrichten ihn erst dann, wenn alle richtungweisenden Entscheidungen getroffen sind und kaum noch die Möglichkeit der Einflussnahme besteht. Bedauerlich ist, dass das Landesarbeitsgericht nicht den Mut hatte, die Entscheidung des Arbeitsgerichts auch im Hinblick auf den Unterlassungsanspruch zu bestätigen. Es ist äußerst umstritten, ob der Betriebsrat sein Beratungsrecht dadurch sichern kann, dass die vom Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahme durch eine einstweilige Verfügung gestoppt wird. Das Arbeitsgericht hatte dem Unterlassungsantrag im Wesentlichen mit der Begründung stattgegeben, dass die Inbetriebnahme der technischen Anlage nicht auf Dauer verhindert werden solle, sondern einzig und allein deshalb, um den Arbeitgeber zur Beachtung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten anzuhalten. Dem Gericht obliege insoweit die Festlegung des erforderlichen Sicherungsmittels (§ 938 ZPO). Der Arbeitgeber habe es in der Hand, jederzeit die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Inbetriebnahme der Anlage möglich wird (ArbG Dortmund – 7 BVGa 12/01). Diesen überzeugenden Gründen mochte das Landesarbeitsgericht nicht folgen, obwohl der Verlust von Arbeitsplätzen nahezu vorprogrammiert ist.

Es kann jedem Betriebsrat nur geraten werden, jegliche Entwicklungen im Betrieb aufmerksam zu verfolgen und den Arbeitgeber rechtzeitig schriftlich zur Informationserteilung aufzufordern. Ein möglichst detaillierter Fragenkatalog ist dazu äußerst hilfreich, um die Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und den zukünftigen Personalbedarf konkret abzufragen.

Notwendig erscheint mir auch, den Arbeitgeber vor Einleitung eines Verfahrens auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzumahnern. Er muss wissen, dass seine Verweigerungshaltung rechtliche Konsequenzen hat. Eine derartige (schriftliche) Vorarbeit des Betriebsrats erleichtert es den Arbeitsgerichten erfahrungsgemäß, Ansprüchen des Betriebsrats auch im Wege einer einstweiligen Verfügung stattzugeben.

**Hans-Joachim Teuber,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
in Dortmund**

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11, § 87 Abs. 2, § 88 BetrVG

Mitbestimmung bei Prämienlohn und sog. Leistungsprämien

- 1. Vergleichbare leistungsbezogene Entgelte im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG sind nur solche Vergütungen, bei denen die Leistung des Arbeitnehmers gemessen und mit einer Bezugsleistung verglichen wird und in denen sich die Höhe der Vergütung unmittelbar nach dem Verhältnis beider Leistungen zueinander bestimmt.**
- 2. Eine Leistungsprämie, bei der allein die in einem Beurteilungszeitraum von drei Monaten erbrachte Leistung die Höhe der Vergütung in den folgenden zwölf Monaten bestimmt, ist kein vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG.**
- 3. Die Einigungsstelle kann Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht ohne dessen Zustimmung erweitern.**
(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Beschluss vom 15. 5. 2001 – 1 ABR 39/00

Sachverhalt

In dem – an die Tarifverträge der Metallindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein – tarifgebundenen Betrieb arbeiteten ungefähr die Hälfte der Belegschaft seit 1980 im Prämienlohn. Der Betrieb wollte „aus Kostengründen“ auf Zeitlohn umstellen. Nach Scheitern der Verhandlungen mit dem Betriebsrat wurde die Einigungsstelle tätig. Sie beschloss mehrheitlich – mit den Stimmen der Arbeitgeber-Besitzer – die „Schaffung einer neuen Berechnungsgrundlage für leistungsbezogene Prämien“, konkret eine „Grundprämie“ in Höhe von 5 % des tariflichen Ausgangslohns sowie eine „Leistungsprämie“ in Höhe von 15 % des Ausgangslohns im Betriebsdurchschnitt. Grundlage ist eine Beurteilung von Arbeitsergebnis, Arbeitsqualität und Arbeitssorgfalt im 1. Quartal eines Jahres; die Ergebnisse bestimmen die Prämie vom April des Jahres bis zum März des Folgejahres; „Erfolgs-/Budgetprämie“ für den Fall, dass das Betriebsergebnis überschritten wird, in Höhe von 50 % des darüber liegenden Betrages, höchstens 5 % des Ausgangslohns.

Nach dem Spruch der Einigungsstelle handelt es sich bei der Grund- und der Leistungsprämie „um leistungsbezogene Entgelte i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG“.

Der Betriebsrat hält den Einigungsstellen-Beschluss wegen Überschreitung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte für unwirksam. Anders als das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht teilt das Bundesarbeitsgericht diese Bewertung.

Umstellung von Prämien- auf Zeitlohn

Grundlagen der Beurteilung

Spruch der Einigungsstelle