

**Begrüßenswerte
Entscheidung****Anmerkung**

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Das Arbeitsgericht hat sich bei seiner Entscheidung am Sinn der jüngeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Übergangsmandat orientiert. Es hat dem Arbeitgeber deutlich gemacht, dass es keinen Vorteil bringt, wenn die Arbeit des Betriebsrats rechtswidrig unterbunden wird.

Die Entscheidung behält auch Bedeutung für die Zeit nach In-Kraft-Treten des Betriebsverfassungsgesetzes. Hier ist ein Zeitraum von 6 Monaten für das Übergangsmandat des Betriebsrats vorgesehen. Auch bei dieser längeren Frist könnte der Arbeitgeber in Versuchung geraten, die Arbeit des Betriebsrats und eine Neuwahl durch allerlei rechtswidrige Maßnahmen zu behindern.

Ungeklärte Frage

Ungeklärt ist allerdings noch die Frage, ob die Verlängerung des Übergangsmandats auch dann in Betracht kommt, wenn der Arbeitgeber die Neuwahl eines Betriebsrats durch Ausschöpfung aller in Betracht kommenden zulässigen Rechtsbehelfe innerhalb des Übergangszeitraums von 6 Monaten zu verhindern sucht. Ausgehend vom Gesetzeszweck – Verhinderung einer betriebsratslosen Zeit – dürfte auch in einem solchen Fall eine Verlängerung des Übergangsmandats in Betracht kommen.

Wolfgang Schulze-Allen,
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Dortmund

Sachverhalt

Die Beteiligten streiten um die Teilnahme von zwei Betriebsratsmitgliedern an einer Betriebsräteschulung „Neuere Entwicklungen im Kündigungsschutzrecht“. Diese Schulung fand in der Zeit vom 10.–14. 9. 2001 in Erfurt statt.

Anfang Juni 2001 teilte der Betriebsrat der Arbeitgeberin seinen Beschluss mit, zwei Betriebsratsmitglieder zu der Betriebsräteschulung zu entsenden. Mit Schreiben vom 24. 7. 2001 nahm die Arbeitgeberin diese Absicht zur Kenntnis und kündigte an, zu überprüfen, ob zeitliche Lage und Teilnehmerzahl den betrieblichen Notwendigkeiten entsprechen. Mit Schreiben vom 1. 8. 2001 widersprach die Arbeitgeberin der Entsendung von zwei Betriebsratsmitgliedern mit der Begründung, dass der Betriebsratsbeschluss nicht mit betrieblichen Notwendigkeiten in Einklang zu bringen sei, weil wegen urlaubsbedingt abwesender Mitarbeiter eine personelle Unterbesetzung vorliegen werde. Der Betriebsrat teilte der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 7. 8. 2001 mit, dass er an seiner Absicht festhalte. Die Arbeitgeberin erwiderte, sie werde eine Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen und bat um Zustimmung des Betriebsrats. Der Betriebsrat lehnte eine Entscheidung der Einigungsstelle ab.

Mit Antragsschrift vom 28. 8. 2001 leitete die Arbeitgeberin ein Beschlussverfahren zur Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden ein. Gleichzeitig untersagte sie den Betriebsratsmitgliedern die Teilnahme an der Schulung.

Am 6. 9. 2001 beantragte der Betriebsrat im Wege einer einstweiligen Verfügung, der Arbeitgeberin aufzugeben, die Betriebsratsmitglieder in der Zeit vom 10. 9. bis 14. 9. 2001 von der Arbeit freizustellen. Im Rahmen einer Schutzschrift vom gleichen Tag beantragte die Arbeitgeberin, den Antrag abzuweisen mit der Begründung, in der Zeit des Seminars sei ihre Produktion auf Grund einer ohnehin urlaubsbedingt gegebenen personellen Unterbesetzung an den Druckmaschinen gefährdet, was bei einer Abwesenheit von zwei weiteren Druckmitarbeitern noch einmal erheblich verstärkt würde. Dies sei auch dem Betriebsrat bekannt gewesen. Der Betriebsrat verhalte sich rechtsmissbräuchlich, da er seine Mitwirkung an der Bildung einer Einigungsstelle verweigert und damit das Verfahren bewusst verschleppt habe.

Entscheidungsgründe

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats auf Erlass einer einstweiligen Verfügung (ohne mündliche Verhandlung) als zulässig und begründet angesehen.

**Entgegen-
stehende be-
triebliche Not-
wendigkeiten**

**Begehren auf
Einrichtung
einer Einigungs-
stelle**

§ 37 Abs. 6 und Abs. 2, § 2 BetrVG

**Einstweilige Verfügung wegen Teilnahme an
einer Betriebsräteschulung**

1. Hält der Arbeitgeber der Schulungsteilnahme eines Betriebsratsmitglieds betriebliche Notwendigkeiten entgegen, so ist er verpflichtet, seine Bedenken in angemessener Zeit zu äußern. Ein Zeitraum von über einem Monat nach Unterrichtung durch den Betriebsrat ist jedenfalls nicht mehr als angemessen anzusehen.

2. Widerspricht der Arbeitgeber der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung, so ist die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds so lange zurückzustellen, bis ein Spruch der Einigungsstelle vorliegt.

3. Kann die Einigungsstelle nicht rechtzeitig zusammentreten, so kann das Betriebsratsmitglied die Erlaubnis zur Teilnahme durch eine einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichts erwirken.

(Leitsätze des Bearbeiters)

ArbG Dortmund, Beschluss vom 7. 9. 2001 – 2 BVGa 16/01
(rechtskräftig)

Es liegt ein Verfügungsanspruch vor, weil gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG Betriebsratsmitglieder für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen freizustellen sind, soweit sie Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Bildungsveranstaltung die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Für das Gericht ist nicht erkennbar, dass derartige betriebliche Notwendigkeiten der Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an der Schulung entgegen stehen.

Rechtzeitige Mitteilung der Schulungsteilnahme

Der Betriebsrat hat Anfang Juni 2001 dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungsveranstaltung rechtzeitig angezeigt. Zwar ist der Arbeitgeber an keine Fristen gebunden, wenn er Bedenken gegen die mangelnde Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten geltend machen will. Nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist er jedoch verpflichtet, seine Bedenken zumindest in angemessener Zeit zu äußern, so dass der Betriebsrat noch umdisponieren oder auch das nach § 37 Abs. 6 Satz 4 BetrVG vorgesehene Einigungsstellenverfahren durchgeführt werden kann.

Bedenken des Arbeitgebers sind innerhalb einer angemessenen Frist zu äußern

Ihre Bedenken hat die Arbeitgeberin keinesfalls in angemessener Zeit geäußert. Es sind keine Gründe erkennbar, warum die Arbeitgeberin erst über einen Monat nach Unterrichtung durch den Betriebsrat darauf hingewiesen hat, betriebliche Notwendigkeiten erst noch zu überprüfen. Jedenfalls hat sie die ohnehin bestehende urlaubsbedingte Abwesenheit einzelner Arbeitnehmer nicht zum Anlass genommen, der Schulungsteilnahme rechtzeitig zu widersprechen. Es ist daher davon auszugehen, dass die Arbeitgeberin zunächst keine Bedenken gegen die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an der Schulung hatte und dementsprechend ist sie auch zu behandeln.

Anrufung der Einigungsstelle in angemessener Zeit

Es war auch Sache der Arbeitgeberin, in angemessener Zeit die Einigungsstelle anzurufen. Es ist nicht dem Betriebsrat anzulasten, dass sie dies erst unter dem 28. 8. 2001 versucht hat, also zu einem Zeitpunkt, zu dem klar sein musste, dass ein rechtzeitiges Zusammentreten der Einigungsstelle nicht mehr möglich war. Die Einleitung eines solchen Verfahrens konnte nur noch den Zweck haben, die Zurückstellung der Teilnahme der beiden Betriebsratsmitglieder an der Schulung zu erwirken, ohne dass zuvor eine Klärung durch die Einigungsstelle erfolgen konnte.

Es liegt auch ein Verfügungsgrund vor, weil eine besondere Ausnahmesituation gegeben ist. Da die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an der Schulungsveranstaltung unmittelbar bevorstand, konnte die Frage der Erlaubnis zur Teilnahme nur im Eilverfahren geklärt werden.

Anmerkung

Völlig zu Recht hat das Arbeitsgericht dem Freistellungsantrag der Betriebsratsmitglieder stattgegeben. Mit aller Deutlichkeit hat es aufgezeigt, dass es allein an dem Arbeitgeber liegt, die (strittige) Frage der Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten bei der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung rechtzeitig zu klären. Das Arbeitsgericht hat es dahin stehen lassen, ob § 38 Abs. 2 Satz 6 BetrVG entsprechend anzuwenden ist mit der Maßgabe, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, seine Bedenken gegen die mangelnde Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten innerhalb von 14 Tagen geltend zu machen. Bedenken erst nach Ablauf von mehr als 4 Wochen anzukündigen, ist jedenfalls nicht mehr als rechtzeitig anzusehen.

Ob bewusst oder unbewusst hat der Arbeitgeber hier die Klärung der strittigen Frage verschleppt. In einem solchen Fall sollte der Betriebsrat seine Rechtsposition nicht selbst unnötig einschränken, indem er seine Zustimmung zur Bildung einer Einigungsstelle erklärt. Dann sollte sich der Arbeitgeber überlegen, ob er ein Bestellungsverfahren beim Arbeitsgericht einleitet.

Der vorliegende Sachverhalt zeigt auf, dass manche Arbeitgeber versuchen, den Betriebsrat dadurch unter Druck zu setzen, dass sie betriebliche Probleme entstehen lassen, um ihn so von seinem Entsendungsbeschluss abzubringen. Der Betriebsrat sollte in jedem Einzelfall prüfen, ob „betriebliche Notwendigkeiten“ durch rechtzeitiges Handeln hätten abgewendet werden können.

Hans-Joachim Teuber,
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Dortmund

Arbeitgeber muss Klärung herbeiführen

Betriebsräte werden unter Druck gesetzt

§ 8 TzBfG

Teilzeitbegehren – Entgegenstehende betriebliche Gründe

Vom Arbeitgeber gegen das Teilzeitbegehren des Arbeitnehmers vorgebrachte „betriebliche Gründe“ hat er substantiiert und nicht nur schlagwortartig so dazulegen, dass sie nachvollziehbar zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufs führen. Sodann hat das Arbeitsgericht voll nachzuprüfen, ob die behaupteten Gründe tatsächlich vorliegen und kausal zu einer wesentlichen Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs oder der Organisation oder der Sicherheit im Betrieb führen.

(Leitsatz des Bearbeiters)

ArbG Stuttgart, Urteil vom 5. 7. 2001 – 21 C 2762/01 (nicht rechtskräftig)