

Inhaltsverzeichnis

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abkürzungsverzeichnis | 17 |
| A. Einführung | 21 |
| I. Problemaufriss | 21 |
| II. Gegenstand und Gang der Untersuchung | 23 |
| B. Die Filiale als Betrieb im Sinne des BetrVG | 25 |
| I. Die Filiale als Betrieb im Sinne von § 1 BetrVG | 26 |
| 1. Der Betriebsbegriff des BetrVG | 26 |
| 2. Die Filiale im Lichte des Betriebsbegriffs | 27 |
| II. Die Filiale als Teilbetrieb gemäß § 4 Abs. 1 BetrVG | 29 |
| 1. Die räumliche Entfernung vom Hauptbetrieb gemäß § 4 Abs. 1 S. 1 Nr.1 BetrVG | 30 |
| 2. Die Eigenständigkeit in Aufgabenbereich und Organisation gemäß § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BetrVG | 32 |
| III. BAG: Betriebsratsfähigkeit der Filiale auch ohne örtliche Führungskraft/Filialleitung | 34 |
| IV. Schlussfolgerungen zur „Betriebsratsfähigkeit“ von Filialen | 36 |
| C. Gesetzlich vorgesehene Einrichtungen, die eine betriebsübergreifende Zusammenarbeit von Betriebsräten innerhalb eines Unternehmens ermöglichen | 39 |
| I. Der Gesamtbetriebsrat – §§ 47f. BetrVG | 39 |
| 1. Das Prinzip der Zuständigkeits trennung als Beschränkung der betriebsübergreifenden Zusammenarbeit auf Ebene des Gesamtbetriebsrats | 41 |
| a) Die „überbetriebliche“ Angelegenheit | 42 |
| b) Das „Nichtregelnkönnen“ einer Angelegenheit | 43 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2. Koordinationsmöglichkeiten durch den Gesamtbetriebsrat außerhalb dessen Primärzuständigkeit | 45 |
| a) Rechtsnatur der Delegation und Folgen für die Rechtstellung der (Gesamt-) Betriebsratsmitglieder | 46 |
| aa) Meinungsstand in Literatur und Rechtsprechung | 46 |
| bb) Stellungnahme | 48 |
| cc) Relevanz der Unterscheidung für das Mandat des Gesamtbetriebsrats | 49 |
| b) Die Delegation als Möglichkeit betriebsübergreifender Zusammenarbeit | 51 |
| c) Zwischenergebnis | 52 |
| II. Der Konzernbetriebsrat | 53 |
| III. Die Betriebsräteversammlung gemäß § 53 BetrVG | 55 |
| 1. Funktion der Betriebsräteversammlung | 56 |
| 2. Durchführung der Betriebsräteversammlung | 57 |
| 3. Betriebsübergreifende Zusammenarbeit im Rahmen der Betriebsräteversammlung | 58 |
| a) Beschränkung der betriebsübergreifenden Zusammenarbeit durch die Tagesordnung | 58 |
| b) Einschränkung der betriebsübergreifenden Zusammenarbeit durch Anwesenheit des Arbeitgebers | 59 |
| c) Schlussfolgerung | 60 |
| IV. Zusammenfassung | 61 |
| D. Allgemeine Grundlagen der Amtsausübung gemäß § 37 BetrVG | 63 |
| I. Die Tatbestandsvoraussetzung der Aufgabenerfüllung gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG | 64 |
| 1. Die Problematik der Aufgabenbenennung im Einzelfall | 65 |
| 2. Der Streit um die rechtliche Bestimmung des „Aufgabenbegriffs“ | 66 |
| a) Die Lehre vom Beurteilungsspielraum | 67 |
| b) Die Lehre vom Irrtumsprivileg | 67 |
| c) Die objektive Beurteilung der Amtspflichten | 68 |
| d) Entwicklung der Rechtsprechung | 68 |
| 3. Bewertung | 69 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| II. Die Erforderlichkeit der Betriebsratstätigkeit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG | 72 |
| 1. Die Erforderlichkeit nach Rechtsprechung und herrschender Lehre | 73 |
| 2. Folgen für die praktische Anwendung – Pflicht zur rationalen Aufgabenverteilung | 74 |
| 3. Tätigwerden in originärer Verantwortung | 74 |
| 4. Tätigwerden in organisatorischen Fragen | 75 |
| 5. Die direkte Ansprache durch Mitarbeiter | 76 |
| III. Besonderheiten bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern | 77 |
| 1. Rechtliche Stellung der freigestellten Betriebsratsmitglieder | 77 |
| 2. Die Freistellung von Mitgliedern des Gesamt- und Konzernbetriebsrats | 79 |
| a) Freistellung gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG | 80 |
| b) Reichweite der Freistellung von Gesamt- und Konzernbetriebsratsmitgliedern | 80 |
| c) Folgen für die Rolle der Gesamt- und Konzernbetriebsratsmitglieder bei betriebsübergreifender Tätigkeit | 82 |
| IV. Arbeitsbefreiung und Lohnfortzahlung als Rechtsfolge | 83 |
| V. Ergänzend: Erfordernis eines Mitwirkungsakts des Arbeitgebers als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal? | 84 |
| 1. Bejahende Stimmen | 85 |
| 2. Die Abmeldepflicht als Lösung von Rechtsprechung und herrschender Literatur | 86 |
| 3. Stellungnahme | 86 |
| a) Entstehung der heute herrschenden Meinung | 87 |
| b) Analyse der Folgen für die heutige Rechtslage | 89 |
| 4. Konsequenzen aus dem Widerspruch zwischen Gesetzeslage und Anwendung | 89 |
| a) Der Status-Quo | 89 |
| b) Alternative Begründungswege für die herrschende Meinung | 90 |
| c) Die Abmeldepflicht des Betriebsratsmitglieds | 90 |
| 5. Reichweite der Meldepflicht | 92 |
| a) Tätigkeitsbeschreibung | 92 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| b) Form der Mitteilung gegenüber dem Arbeitgeber | 93 |
| c) Die Rückmeldepflicht | 93 |
| VI. Zusammenfassung der Grundlagen der Amtsausübung | 94 |
| E. Reichweite der betriebsübergreifenden Amtsausübung nach Maßgabe des § 37 Abs. 2 BetrVG | 97 |
| I. Das Erfordernis eines „konkreten betrieblichen Anlasses“ iSd. Rechtsprechung | 100 |
| 1. Das Urteil des BAG vom 21.06.2006 – „Arbeitskreis Schlecker“ | 100 |
| 2. Analyse der Entscheidung | 102 |
| 3. Einordnung des Erfordernisses des konkreten betrieblichen Anlasses in die allgemeinen Voraussetzungen des § 37 Abs. 2 BetrVG | 104 |
| II. Die individuelle Betroffenheit der beteiligten Betriebsräte als Voraussetzung einer überbetrieblichen Zusammenarbeit | 106 |
| 1. Erfordernis einer gemeinsamen Betroffenheit mehrerer Betriebe? | 106 |
| a) Ansätze in der Literatur | 106 |
| b) Argumente gegen ein Erfordernis einer „gemeinsamen Betroffenheit“ | 107 |
| 2. Der Ansatz der individuellen betrieblichen Betroffenheit | 108 |
| a) Die Betriebsbezogenheit der Mitbestimmungsrechte | 109 |
| b) Keine Arbeitsbefreiung für betriebsübergreifende Zusammenarbeit bei entgegenstehenden Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifvorrang | 110 |
| c) Zusammenfassung | 111 |
| III. Die Zuständigkeits trennung zwischen den Organen der Betriebsverfassung und ihre Auswirkung auf die Amtsausübung | 111 |
| 1. § 53 BetrVG als gesetzliche Schranke betriebsübergreifender Betriebsratsarbeit? | 112 |
| a) Sichtweise des BAG in der Entscheidung vom 21.06.2006 und Bewertung | 112 |
| b) Keine abschließende Regelung betriebsübergreifender Betriebsratsarbeit durch die Betriebsräteversammlung | 113 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| c) Auswirkungen der Betriebsräteversammlung auf die Erforderlichkeit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG | 114 |
| aa) BAG: Erforderlichkeitsmaßstab wird auch durch § 53 BetrVG bestimmt | 114 |
| bb) Stellungnahme | 115 |
| cc) Schlussfolgerung | 116 |
| 2. Auswirkungen der Tätigkeit des Gesamtbetriebsrats auf betriebsübergreifende Zusammenarbeit | 117 |
| a) LAG Hamm: Koordinierung der Einzelbetriebsräte als vorrangige Aufgabe des Gesamtbetriebsrats? | 117 |
| b) Ansatz in der Literatur: Hinwirkung auf Koordinierung der (Einzel-) Betriebsräte als Aufgabe des Gesamtbetriebsrats und Stellungnahme | 119 |
| c) Auswirkungen der Koordinierungstätigkeit auf die Erforderlichkeit eines Austauschs zwischen den einzelnen Betrieben | 121 |
| d) Schlussfolgerung | 121 |
| 3. Die Zulässigkeit einer Zusammenarbeit einzelner Betriebe im Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats | 122 |
| a) BAG: Ausschließliche Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats steht Arbeitsbefreiung für Koordination der (Einzel-)Betriebsräte nicht zwingend entgegen | 122 |
| b) Zulässigkeit der Zusammenkünfte zum Zwecke einer Kompetenzermittlung in eigener Sache? | 123 |
| aa) Die Zuständigkeitsermittlung als originäre Aufgabe der Betriebsräte | 124 |
| bb) Die Erforderlichkeitsprüfung im Falle einer Zusammenarbeit zur Zuständigkeitsermittlung | 125 |
| (i) Beteiligung des Gesamtbetriebsrats notwendig | 126 |
| (ii) Vorrang der externen Beratung bei komplexen Zuständigkeitsstreitigkeiten | 126 |
| cc) Schlussfolgerungen | 127 |
| c) Rechtfertigung zwischenbetrieblicher Zusammenarbeit unter dem Aspekt der Interessenpolitik im Gesamtbetriebsrat? | 128 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| d) Zusammenfassung | 131 |
| IV. Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen als Sonderfall betriebsübergreifender Zusammenkünfte? | 132 |
| 1. Zulässigkeit eines überbetrieblichen Austauschs von Betriebsräten anlässlich von Schulungsveranstaltungen | 132 |
| 2. Konkretisierung der Voraussetzungen für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zum Zwecke eines überbetrieblichen Austauschs | 135 |
| a) Besonderheiten der Erforderlichkeit von Schulungsveranstaltungen iSd. § 37 Abs. 6 BetrVG – Begrenzung des Schulungsanspruchs aufgrund eines fehlenden Schulungsbedürfnisses | 136 |
| b) Beschränkung der Teilnahme an Schulungen aufgrund der Aufgabenverteilung innerhalb des Betriebsrats und der individuellen Kenntnisse der Betriebsrastmitglieder | 138 |
| 3. Zusammenfassung | 141 |
| V. Anwendung der erarbeiteten Grundsätze auf typische Erscheinungsformen betriebsübergreifenden Tätigwerdens | 142 |
| 1. Betriebsübergreifende Zusammenarbeit bei gemeinsamer Adressierung einzelner Betriebe – insbesondere im Rahmen von Betriebszusammenlegungen | 143 |
| 2. Betriebsübergreifende Zusammenarbeit bei zufälliger Betroffenheit mehrerer Betriebe durch dieselbe bzw. eine inhaltlich vergleichbare Arbeitgeberentscheidung | 145 |
| a) Zulässigkeit von Koordinierungsgesprächen bei nicht zeitgleicher Betroffenheit von einer unternehmerischen Entscheidung nach <i>Klebe</i> | 147 |
| b) Aufgabenwahrnehmung bei nur mittelbarer Beeinflussung der betrieblichen Mitbestimmung im eigenen Betrieb? | 148 |
| aa) Beispiele | 149 |
| bb) Einordnung | 150 |
| 3. Zusammenfassung | 152 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| F. Grenzen der Amtsausübung | 155 |
| I. Verhältnis der Pflichten aus Amt und Individualvertrag | 156 |
| 1. Der Pflichtendualismus – Betriebsratsamt und Arbeitnehmerstellung | 156 |
| a) Die Erweiterungstheorie | 157 |
| b) Die Amtshandlungstheorie | 158 |
| c) Die Trennungstheorie | 159 |
| d) Simultantheorie | 160 |
| aa) Entwicklung in der Rechtsprechung | 160 |
| bb) Analyse | 162 |
| e) Bewertung | 163 |
| aa) Ablehnung der Erweiterungstheorie | 163 |
| bb) Ablehnung der Amtshandlungs- und Trennungstheorie | 163 |
| cc) Vorzüge der Simultantheorie | 165 |
| f) Zwischenergebnis | 166 |
| 2. Die Reaktion des Arbeitgebers auf die simultane Verletzung von Amts- und arbeitsvertraglichen Pflichten | 166 |
| a) Die außerordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern | 167 |
| aa) Einschränkung der Kündigungsmöglichkeit durch Anwendung eines strengeren Maßstabs? | 168 |
| bb) Allgemeine Kritik und Stellungnahme | 168 |
| cc) Aufarbeitung der Rechtsprechung in der Literatur | 169 |
| b) Die Amtsenthebung gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG | 171 |
| aa) Maßstab der Bewertung einer groben Pflichtverletzung | 172 |
| bb) Bestehen eines Verschuldenserfordernisses? | 174 |
| cc) Beschränkung des Anwendungsbereichs der Amtsenthebung durch die Periodizität des Amts | 175 |
| c) Die individualrechtliche Abmahnung | 176 |
| d) Möglichkeit einer betriebsverfassungsrechtlichen Abmahnung? | 177 |
| aa) Konzeption der betriebsverfassungsrechtlichen Abmahnung | 177 |
| bb) Herrschende Meinung in der Literatur | 178 |
| cc) Stellungnahme | 178 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3. Zusammenfassung der Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei Pflichtverletzungen betriebsverfassungsrechtlicher und individualrechtlicher Art durch Betriebsratsmitglieder | 180 |
| II. Unterlassen der betriebsverfassungsrechtlichen Amtsausübung aufgrund arbeitsvertraglicher Rücksichtnahmepflichten? | 180 |
| 1. Tätigkeit als Besitzer einer Einigungsstelle in anderen Betrieben des Unternehmens | 181 |
| a) Sachverhalt, Beschluss des BAG, Beschluss vom 13.05.2015 – 2 ABR 38/14 | 181 |
| b) Ansatz der Loyalitätspflichtverletzung | 182 |
| c) Entscheidung des BAG | 183 |
| d) Einordnung | 184 |
| e) Zusammenfassung | 186 |
| 2. Pflichtenkollisionen bei der Unterstützung anderer Betriebsräte des Unternehmens | 187 |
| a) Unterstützung anderer Betriebsräte als Treue und Loyalitätspflichtverletzung? | 187 |
| b) Zwischenergebnis | 191 |
| III. Verpflichtung zum Geheimnisschutz | 191 |
| 1. Die Verpflichtung zum Geheimnisschutz bei Betriebsratsmitgliedern | 192 |
| 2. Weitergabe von „Geschäftsgeheimnissen“ an andere Betriebsräte vor dem GeschGehG 2019? | 193 |
| 3. Auswirkungen des neuen Geschäftsgeheimnisgesetz 2019 | 195 |
| 4. Lösungsansätze | 197 |
| IV. Datenschutz | 199 |
| 1. Datenschutzrechtliche Anforderungen an Betriebsratsarbeit | 199 |
| 2. Beachtung des Datenschutzes bei betriebsübergreifendem Informationsaustausch | 200 |
| 3. Konsequenzen eines Verstoßes gegen Datenschutzrecht | 201 |
| 4. Datenschutzrechtliche Verantwortung des Betriebsrats | 202 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| V. Verstöße gegen weitere betriebsverfassungsrechtliche Pflichten | 203 |
| 1. Das Verbot parteipolitischer Betätigung bei betriebsübergreifender Betriebsratsarbeit | 203 |
| 2. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 BetrVG | 207 |
| a) Verstöße gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit bei gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG zulässiger überbetrieblicher Betriebsratsarbeit? | 207 |
| b) Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit bei freiwilligem Engagement der Betriebsratsmitglieder | 208 |
| G. Ergebnisse | 213 |
| Literaturverzeichnis | 221 |