

# 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/Filialeitung	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 Zuständigkeitstrennung 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 Zuständigkeitstrennung 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 Betriebsratsmitglieder	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 Beisitzer 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