

ben, zu denen das Arbeitsgericht Verden zu Recht die Unterstützung des Wahlvorstands bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl zählt, ist ein Zutrittsrecht zum Betrieb wie im vorliegenden Fall zwingend erforderlich. Gerade aber nicht nur bei einer erstmaligen Betriebsratswahl reichen erfahrungsgemäß weder die zur Verfügung gestellte Fachliteratur/ Internetabrufe sowie Schulungen aus, sondern vielmehr ist eine eingehende Beratung unentbehrlich. Eine solche muss zeitnah und direkt mit dem Betroffenen erfolgen. Das ist nur im Betrieb möglich, da sich dort nicht nur die erforderlichen Hilfsmittel und Unterlagen befinden, von denen auftretende Fragen beispielsweise zum aktiven und passiven Wahlrecht schnell geklärt werden können. Eine Beratung von „außer Haus“ ist mit einem nicht hinnehmbaren Mehraufwand für den Wahlvorstand verbunden. Darüber hinaus besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass der Wahlvorstand im Einzelfall mangels Klärungsmöglichkeit eine fehlerhafte Entscheidung trifft, die eine Wahlanfechtung begründen kann. Derart gewerkschaftsfeindliches Verhalten mit entsprechenden Beeinträchtigungen für die Wahlvorstände ist leider nicht selten.⁵ Hier liegt eine Behinderung der Arbeit des Wahlvorstands mit sich daraus ergebenden strafrechtlichen Folgen vor. Von dieser Option sollte – sofern der Arbeitgeber nicht aufhört, Schwierigkeiten zu machen – dann auch die antragsberechtigte Gewerkschaft Gebrauch gemacht werden.

Über den zeitlichen Umfang des Zutritts, die zu betretenden Räumlichkeiten sowie über das Prozedere eines Betretens des Betriebs wie rechtzeitige Anmeldung muss im Einzelfall unter Berücksichtigung der Belange des jeweiligen Betriebs entschieden werden.

Hinweis

Im Konfliktfall hängt das Zutrittsrecht an zwei Voraussetzungen: Zum einem muss der Betriebsrat oder der Wahlvorstand offiziell um Entsendung eines Gewerkschaftsvertreters bitten – eine Hürde die sich schnell nehmen lässt. Zweitens muss die Gewerkschaft immer noch belegen, dass sie die Voraussetzung „im Betrieb vertreten“ erfüllt. Dieses kann sowohl durch Erklärung eines eingeschalteten Notars oder aber durch entsprechende eidesstattliche Versicherung seitens der Gewerkschaft erfolgen. Bei allem Engagement sollte nicht vergessen werden, dass eine gute Unterstützung der Durchführung einer Betriebsratswahl sich auch positiv auf die Mitgliederentwicklung der Gewerkschaft auswirkt.

André Pollmann,
Landesbezirksfachbereichsleiter, verdi Berlin-Brandenburg

⁵ Z.B. LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 11.11.2013 – 5 TaBVGa/13, NZA-RR 2014, 130.

WAHL DES GESAMTBETRIEBSRATS

Gesamtbetriebsrat kann nicht durch Neukonstituierung beseitigt werden

§ 51 Abs. 2 Satz 1 BetrVG

1. Zur regelmäßigen Neuwahl des bereits bestehenden Gesamtbetriebsrats lädt nur der amtierende Gesamtbetriebsrat ein.

2. Der bereits errichtete Gesamtbetriebsrat hat einen Anspruch auf Abladung einer Konkurrenzveranstaltung des nicht zur Einladung berechtigten Betriebsrats durch E-Mail, wenn dieser zuvor durch eine E-Mail zu einer Sitzung des Gesamtbetriebsrats eingeladen hatte.

3. Durch Erlass einer einstweiligen Verfügung kann dieser Anspruch durchgesetzt werden.

(Leitsätze des Bearbeiters)

ArbG Solingen, Beschluss vom 11.6.2014 – 4 BVGa 5/14

Sachverhalt

Die Beteiligten stritten um die Einladungskompetenz zur konstituierenden Sitzung des bereits bestehenden Gesamtbetriebsrats. Etwa Mitte Mai 2014 lud der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats zur konstituierenden Sitzung des Gesamtbetriebsrats ein und etwa zwei Wochen später lud der Betriebsrat der Hauptverwaltung ein. Er vertrat die Auffassung, dass nach § 51 Abs. 2 BetrVG die Einladung und Durchführung der Sitzung durch den Betriebsrat der Hauptverwaltung erfolgen müsse.

Entscheidungsgründe

Nach Ansicht des ArbG Solingen könne sich der Betriebsrat der Hauptverwaltung nicht auf die Regelung des § 51 Abs. 2

Satz 1 BetrVG berufen und sich mit ihr eine Einberufungskompetenz anmaßen, weil es schon nach dem Wortlaut nicht um einen „zu errichtenden Gesamtbetriebsrat“ gehe. Bestehe seit 2010 ein Gesamtbetriebsrat und gäbe es einen entsprechenden Vorsitzenden, dann habe nach dem Gesetz allein der amtierende Gesamtbetriebsrat die Einberufungskompetenz. Es sei auch eine Wiederholungsgefahr gegeben, da der Betriebsrat der Hauptverwaltung die Einladung aufrechterhalten wolle. Um den Unterlassungsanspruch durchzusetzen, habe der Gesamtbetriebsrat einen Anspruch auf die Abladung durch E-Mail. Es bestehe auch ein Verfügungsgrund, da eine offensichtlich rechtswidrige Anmaßung einer Einberufungskompetenz durch den Betriebsrat der Hauptverwaltung vorliege. Durch die Untersagung der Durchführung der Versammlung entstünden auch keine gravierenden Nachteile, da die nächste Versammlung bereits zwei Wochen später terminiert sei. Auf der anderen Seite könne es durch die konkurrierende Veranstaltung zu erheblichen Rechtsunsicherheiten bis hin zur Lähmung der Gesamtbetriebsratsarbeit kommen. Damit liege zumindest ein „wesentlicher Nachteil“ i.S.d. § 940 der Zivilprozessordnung vor.

Bedeutung für die Praxis

Als Dauereinrichtung ohne feste Amtszeiten muss sich der Gesamtbetriebsrat nach § 51 Abs. 2 BetrVG grundsätzlich nur einmal konstituieren. Ist er erst einmal errichtet, bleibt er als Dauereinrichtung über die Amtsperioden der einzelnen Betriebsräte hinaus bestehen. Lediglich die von den Betriebsräten in den Gesamtbetriebsrat entsandten Mitglieder verlieren mit dem Amtsende des Betriebsrats ihre Mitgliedschaft auch im Gesamtbetriebsrat, ungeachtet ihrer möglichen Wiederentsendung. Die einmalige Konstituierung steht der regelmäßigen Neuwahl nicht entgegen. Zu ihr lädt daher der amtierende Gesamtbetriebsrat ein, weil er sich bereits konstituiert hat und es danach nur noch um die demokratische Neuwahl eines bereits konstituierten Dauergremiums geht.¹ Um seinen Unterlassungsanspruch auch durchzusetzen, ist es folgerichtig, dass der bestehende Gesamtbetriebsrat durch eine einstweilige Verfügung die Abladung der Konkurrenzveranstaltung erzwingen kann. Andernfalls bestünde die Gefahr von möglichen, jahrelangen Auseinandersetzungen über die gefassten Beschlüsse durch alle gerichtlichen Instanzen. Die konkurrierende Veranstaltung könnte also die Arbeit des Gesamtbetriebsrats erheblich beeinträchtigen. Alleine die Rechtsunsicherheiten bezüglich der Wirksamkeit der gefassten Beschlüsse könnten ihn völlig lähmen, bis hin zum völligen Stillstand.

Wolfgang Trittin,

Trittin Rechtsanwälte Frankfurt am Main

AiB – Arbeitsrecht im Betrieb 11 | 2014
35. Jahrgang

ISSN 0174-1225

Zitlervorschlag
AIB 11/2014, 23

Redaktion

Eva-Maria Stoppkotte (verantwortlich),
Claudia Stiel, Christian Köhler
(aib-web.de und Informationsdienst
Arbeitsrecht)

Anschrift für Redaktion und Verlag

Hedderheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt/Main
Tel. +49 (0)69/79 50 10-0
Fax +49 (0)69/79 50 10-18

E-Mail der Redaktion
redaktion@aib-web.de

Verlag

Bund-Verlag GmbH
Geschäftsführer
Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften

Bettina Frowein

Leser- und Aboservice

Bund-Verlag GmbH
60424 Frankfurt/Main
Tel. +49 (0) 69/79 50 10-96
Fax +49 (0)69/79 50 10-12
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Anzeigen

Peter Beuther (verantwortlich)
Thorsten Kauf
Tel. +49 (0)69/79 50 10-602
Fax +49 (0)69/79 50 10-12
E-Mail: thorsten.kauf@bund-verlag.de
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 16,
gültig ab 1.1.2014

AiB Arbeitsrecht im Betrieb erscheint elf mal jährlich einschließlich Online-Version, Online-Archiv, Rechtsprechungs-Newsletter | Jahresbezugspreis einschließlich 7% MwSt. 142,20 € | Einzelheft 14,- € | Ausland 144,- € zzgl. Versandkosten | Institutionspreis (inkl. IP-Adresse für Online-Nutzung) 198,60 € | Abbestellungen mit einer Frist von sechs Wochen zum Jahresende. Die zur Abwicklung des Abonnements erforderlichen Daten werden nach den Bestimmungen des BDSG verwaltet.

Layoutkonzept

Sandra Kimmel, www.kimmel-design.de

Gestaltung und Satz

felixschramm Visuelle Kommunikation,
Bochum

Druck

alpha print medien AG, Darmstadt

Mit Namen gezeichnete Beiträge sowie Beilagen und Anzeigen geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages wieder.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe

11.9.2014

Ihre Ansprechpartner in der Redaktion



Eva-Maria Stoppkotte
(Arbeitsrecht im Betrieb)
Tel. +49 (0)221/3557699
eva-maria.stoppkotte@
bund-verlag.de



Claudia Stiel
(Arbeitsrecht im Betrieb)
Tel. +49 (0)69/795010-630
claudia.stiel@
bund-verlag.de



Christian Köhler
(aib-web.de,
Rechtsprechungs-Newsletter)
Tel. +49 (0)69/795010-662
christian.koehler@
bund-verlag.de

Ihre Ansprechpartnerinnen im Kundendienst



Marianne Schmidt
(Aboservice,
Helpdesk AiB Online)
Tel. +49 (0)69/795010-96
abodienste@
bund-verlag.de



Karin Steier
(Aboservice,
Helpdesk AiB Online)
Tel. +49 (0)69/795010-96
abodienste@
bund-verlag.de

Urheber- und Verlagsrechte

Alle in dieser Fachzeitschrift und in ihren Online-Diensten veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

Bildnachweise:

Titelbild, S.4, S.10: picture alliance/
United Archives, IFTN | S.14, 17, 21,
26, 29, 40, 44, 46, 48, 52, 55, 57, 58, 59
©IStock.com, pojoslawa, Casarsa, Fertnig,
Michael Czosnek, JackF, tissa, Joas, emre
ogon, Hans Laubel, vm, Johnny Greig,
gchutka, Trigem777, Berc

¹ DKKW-Trittin, § 51 BetrVG Rdnr.3, 14. Aufl.