

ARBEITS RECHT

Zeitschrift für
Betriebsratsmitglieder

IM BETRIEB

	Seite
Was tun, wenn der Arbeitgeber die Betriebsratsstätigkeit zeitlich einschränken will?	2
Anrechnung oder Aufstockung übertariflicher Lohnbestandteile bei Tariflohnerhöhungen	4
Zwölf Fragen und zwölf Antworten zum neuen Mutterschutzrecht	6
Massenentlassungen sind mitbestimmungspflichtige Betriebsänderungen (BAG vom 22. Mai 1979)	7
Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der betrieblichen Altersversorgung (Rechtsprechung des BAG)	9
Drei Gerichtsbeschlüsse zu den §§ 87 Abs. 1 Ziff. 7 und 91 BetrVG.	10
Mitbestimmungsrecht bei Festlegungen über die betriebsärztliche Versorgung (BAG)	11
Krebs in der Arbeitswelt	12
Unfallverhütungsbericht 1980	13
Erkennen betrieblicher Unfall- und Gesundheitsgefahren	14
Bücher und Zeitschriften	15
Abkürzungsverzeichnis	16

1|80 April/Mai
Bund-Verlag-Köln

Zum Geleit

Liebe Leserinnen!
Liebe Leser!

Sie haben die erste Ausgabe der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ in der Hand. Die neue Zeitschrift will zur umfassenden und praxisnahen Anwendung des Arbeitsrechts aus der Sicht der Betriebsverfassung beitragen. Die den Betriebsräten und den von ihnen vertretenen Arbeitnehmern zustehenden Rechte müssen noch mehr als bisher in die Wirklichkeit umgesetzt und mit Leben erfüllt werden. Der gute Wille allein reicht hierfür nicht aus. Vielmehr müssen diejenigen, die mit den im Betrieb geltenden Rechtsvorschriften umzugehen haben, sich das notwendige Wissen aneignen und fortwährend um dessen Vervollständigung und Aktualisierung bemüht sein.

Die jetzt in erster Auflage vorliegende Zeitschrift wurde für die betriebliche Praxis geschaffen. Sie will bei der Lösung täglicher Rechtsprobleme helfen, aktuelle Rechtsprechung darstellen, Beispiele vorbildlicher Betriebsratstätigkeit schildern und durch Wiedergabe von Mustern, die den Abschluß von Betriebsvereinbarungen und den erforderlichen Schriftverkehr mit dem Arbeitgeber erleichtern, für die Alltagsarbeit des Betriebsrats Hilfestellung leisten.

Ich wünsche der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ einen erfolgreichen Start und hoffe, daß sie in dem in Betracht kommenden Bezieherkreis guten Anklang findet. Sie gehört nach meiner Meinung in die Hand eines jeden Betriebsratsmitglieds und darüber hinaus auch eines jeden Praktikers, der mit arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen konfrontiert ist.

Gerd Muhr,
Stellvertretender
Vorsitzender des Deutschen
Gewerkschaftsbundes

Zeitschrift für
Betriebsratsmitglieder

ARBEITS RECHT IM BETRIEB

Verantwortlicher Redakteur: Burkhard von Seggern.

Verleger: Bund-Verlag GmbH, Verlagsleiter: Tomas Kosta. Anschrift für Redaktion und Verlag: Postfach 21 01 40, 5000 Köln 21, Telefon (0221) 828 21, Telex 08-873 362.

Druck: Union-Druckerei GmbH, 6000 Frankfurt/M.

Erscheint bis September 1980 zweimonatlich, sodann monatlich. Jahresbezugspreis 1980 für 6 Ausgaben 27 DM. Einzelheft 4,50 DM. Jahresbezugspreis 1980 für Abonnenten von „Arbeit und Recht“ 24 DM, Einzelheft 4 DM.

Das aktuelle Thema

Hermann Blanke

Was tun, wenn der Arbeitgeber die Betriebsratstätigkeit zeitlich einschränken will?

Das soziale Klima in der Bundesrepublik ist rauher geworden. Massenarbeitslosigkeit, Aussperrungen, Klage der Unternehmer gegen das Mitbestimmungsgesetz usw. sind die in der Öffentlichkeit sichtbaren Zeichen, die auch im betrieblichen Alltag ihren Niederschlag finden. Die Auseinandersetzung in der Mercator-Druckerei, die vor einigen Wochen die bundesdeutschen Medien beschäftigte, ist ein beredtes Beispiel hierfür.

Ein Fall aus der Praxis

Verleger Franz Karl Maier, Mitbesitzer der Mercator-Druckerei, versucht seit Monaten, „seinen“ Betriebsrat (BR) in die Knie zu zwingen. Zunächst wurden schriftliche Tätigkeitsnachweise für den BR eingeführt, wonach jedes BR-Mitglied, wenn es während der Arbeitszeit BR-Tätigkeit ausüben hat, verpflichtet wurde, eine Begründung und die voraussichtliche Dauer anzugeben. Später wurden die BR-Mitglieder angewiesen, sich nicht nur abzumelden, sondern das beabsichtigte Aufsuchen eines Kollegen an seinem Arbeitsplatz unter Namensnennung vorher bei der Personalleitung anzuzeigen. Mitte des Jahres 1979 ging der Verleger sogar dazu über, den einzelnen BR-Mitgliedern aufgewendete Zeiten für BR-Tätigkeit zu streichen oder nur unter Vorbehalt zu zahlen. Mal wurde die Dauer von BR-Sitzungen bestritten (Originalton: „Ich habe erhebliche Zweifel an der Notwendigkeit des Ausmaßes der in Anspruch genommenen Zeit ...“) und willkürlich Stunden gestrichen oder nur unter Vorbehalt gezahlt; mal war es sonstige BR-Tätigkeit, z. B. Vorbereitung von BR-Sitzungen oder Betriebsversammlungen, Ausführung schriftlicher Arbeiten, Gespräche mit Arbeitnehmern, die den Streichungen oder Vorbehalten zum Opfer fielen (Originalton: „Wenn die vorstehend angeführten nicht anerkannten Stunden in der nächsten Lohnabrechnung noch nicht zu einem Abzug führen, so ist damit keinerlei Anerkenntnis verbunden. Die Zahlung erfolgt unter ausdrücklichem Vorbehalt späterer Rückforderung“). Diese Willkürmaßnahmen führten zwangsläufig dazu, daß die BR-Tätigkeit aufwendiger wurde, zumal der BR auch noch mit 90 Briefen der Geschäftsleitung bombardiert wurde, die bearbeitet werden mußten. Mit der Lohnzahlung für den Monat Januar 1980 ging der Verleger dazu über, die unter Vorbehalt gezahlten Stunden einzubehalten. Zwischen 11,36 DM und 948,35 DM fanden die einzelnen BR-Mitglieder, von denen keines freigestellt ist, weniger in ihrer Lohntüte. Dies brachte das Faß zum Überlaufen. Eine spontane Arbeitsnieder-

legung mit anschließender Aussperrung war die Folge. Inzwischen sind mehrere Gerichtsverfahren beim Arbeitsgericht Berlin wegen Zahlung des unrechtmäßig einbehaltenen bzw. nicht gewährten Lohnes anhängig. Mit einem vom Verleger eingeleiteten Verfahren sollen die BR-Mitglieder verpflichtet werden, das beabsichtigte Aufsuchen eines Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz unter Angabe von dessen Namen anzumelden.

Zur Rechtslage

§ 37 Abs. 2 BetrVG: Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

§ 38 BetrVG sieht darüber hinaus eine nach Betriebsgröße gestaffelte Mindestzahl von völligen Freistellungen vor.

Die vorübergehende Arbeitsbefreiung

Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind nicht freigestellte Mitglieder des BR einerseits verpflichtet, ihren Arbeitspflichten nachzukommen; andererseits haben sie durch die Übernahme des BR-Amtes weitere und nicht unerhebliche Amtspflichten und Aufgaben übernommen. In nicht seltenen Fällen werden Arbeits- und Amtspflichten zeitlich aufeinanderstoßen. Hier stellt sich die Frage, in welchem Rangverhältnis die Amtspflichten zu den Arbeitspflichten stehen. Durch die Formulierung in § 37 Abs. 2 BetrVG hat der Gesetzgeber der Erfüllung der BR-Aufgaben eindeutig den Vorrang eingeräumt (so auch Fitting-Auffarth-Kaiser Anm. 14 zu § 37 BetrVG). Das BR-Mitglied muß allerdings prüfen, ob die BR-Tätigkeit nicht auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden kann. Duldet die BR-Tätigkeit keinen Aufschub, z. B. BR-Sitzung, geht Amtspflicht vor Arbeitsvertragspflicht.

Der Arbeitgeber (AG) ist verpflichtet, BR-Tätigkeit in der Personalplanung so zu

berücksichtigen, daß BR-Mitglieder ihren gesetzlichen Pflichten nachkommen können.

● Zu den gesetzlichen Pflichten eines BR-Mitglieds gehört nicht nur die Teilnahme an BR-Sitzungen, Betriebsversammlungen usw., sondern auch die Vorbereitung von Sitzungen und Versammlungen und deren Nachbereitung sowie die Wahrnehmung von BR-Tätigkeit aus besonderem bzw. konkretem Anlaß, wie z. B. Wahrnehmung der Überwachungsaufgaben sowie der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, Erledigung des Schriftverkehrs und der Geschäftsführung, Entgegennahme und Weiterverfolgung von Arbeitnehmerbeschwerden, Inaugenscheinnahme der Arbeitsplätze, Betriebsbegehungen, Wahrnehmung von Aufgaben außerhalb des Betriebs.

Die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung hängt von vielen Faktoren ab. Es kommt auf den Einzelfall und auf die Verhältnisse im Betrieb an. Ein BR, der sich ständig mit dem AG auseinandersetzen und prozessieren muß, um seine Rechte zu erhalten und durchzusetzen, wird naturgemäß erheblich mehr Zeit zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben benötigen, als ein BR, dessen AG zu einer konstruktiven Zusammenarbeit bereit ist.

Ähnlich verhält es sich, wenn in einem Betrieb wichtige technische Neuerungen durchgeführt werden und dadurch vom Zeitpunkt der Vorbereitung über die eigentliche technische Umstellung bis hin zu den Folgewirkungen die Arbeit eines BR erheblich zeitaufwendiger ist, als im normalen Geschäftsbetrieb.

Nur Abmeldung, keine Genehmigung

Wichtig in diesem Zusammenhang ist, daß die inhaltliche Prüfung, ob der BR für seine Arbeit wöchentlich 10, 50 oder 100 Stunden benötigt, nicht dem AG zusteht. Das BetrVG geht davon aus, daß AG und BR gleichberechtigte Organe der Betriebsverfassung sind. Kein Organ kann für das andere handeln. Genauso wenig wie der BR in die Geschäftsführung des AG eingreifen darf, kann dies umgekehrt der Fall sein. In Geschäftsführungsangelegenheiten entscheidet der BR alleine. Hätte der AG die Möglichkeit der Einflußnahme auf die Amtsführung des BR, würde dies zu einer Verletzung der inneren Unabhängigkeit des BR und seiner Mitglieder führen.

Das BR-Mitglied benötigt für die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben nicht die Genehmigung des Arbeitgebers. Das BR-Mitglied ist lediglich verpflichtet, sich bei seinem Vorgesetzten abzumelden, damit dieser die Abwesenheit in seiner Disposition berücksichtigen kann.

Die Möglichkeit, ohne Zustimmung des AG sich von den Arbeitspflichten zu befreien, unterliegt jedoch gewissen Schranken. Eine Arbeitsbefreiung ist nur durchsetzbar, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der BR-Aufgaben erforderlich ist. Bei der Frage, ob die BR-Tätigkeit erforderlich ist, steht dem BR-Mitglied ein Beurteilungs- und Ermessensspielraum zu (so

BAG mit Beschluß vom 6. November 1973 (1 ABR 8/73) für die Erforderlichkeit von Schulungsmaßnahmen im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG). Andererseits ist nach der Entscheidung des BAG vom 19. Juni 1979 (6 AZR 638/77) nicht das subjektive Ermessen des BR-Mitglieds entscheidend, vielmehr muß die Arbeitsbefreiung nach Art und Umfang des Betriebs unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange durch die Wahrnehmung von BR-Aufgaben objektiv geboten sein. Entscheidend für die Frage des Erfordernisses ist hiernach, ob ein vernünftig denkender Dritter unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen das Arbeitsversäumnis für sachlich geboten halten würde (BAG, Urteil vom 8. März 1957 – 1 AZR 113/55).

In dem zitierten Urteil vom 19. Juni 1979 hat das BAG entschieden, daß es für die Arbeitsbefreiung eines BR-Mitglieds nicht genügt, sich bei seinem Vorgesetzten abzumelden. Das BAG hält es für erforderlich, daß das BR-Mitglied eine stichwortartige Beschreibung des Gegenstands der Tätigkeit nach Art, Ort und Zeit, nicht dagegen eine nähere Darlegung ihres Inhalts, angibt, die dem AG in etwa eine Kontrolle des BR-Tätigkeit ermöglichen kann. Vertrauliche Angelegenheiten des BR oder der Belegschaft braucht das BR-Mitglied allerdings nicht mitzuteilen. Nach der BAG-Entscheidung reicht es völlig aus, wenn das BR-Mitglied seinem Vorgesetzten mitteilt: „Ich muß jetzt in der Abteilung „X“ einer Beschwerde wegen der Prämie nachgehen und bin deshalb etwa eine Stunde nicht an meinem Arbeitsplatz.“

Teilweise wird behauptet, daß das BR-Mitglied die Erforderlichkeit der BR-Tätigkeit im Falle des Bestreitens nachweisen muß. Dies kann, wie unten noch auszuführen sein wird, jedoch nicht gelten bei Teilnahme an BR-Sitzungen, Betriebsversammlungen usw.

Durch diese Beweislastregel würde die vom Gesetz und vom BAG gewollte Selbständigkeit des BR zunichte gemacht, das Mittel des Lohnentzugs wie ein Knüttel dem AG in die Hand gegeben. Dem Ziel des BetrVG, eine dem AG nicht unterworfenen Arbeitnehmervertretung im Betrieb zu schaffen, würde allein das Gegenteil dieser Regel gerecht: Der AG muß einen Mißbrauch des Freistellungsanspruchs beweisen, wenn er den Lohn kürzen will.

Behinderung der BR-Tätigkeit

Ist das BR-Mitglied seiner Verpflichtung, eine stichwortartige Beschreibung des Gegenstandes der BR-Tätigkeit nach Art, Ort und Zeit nachgekommen, handelt der AG rechtswidrig, wenn er dennoch Lohninbehaltungen vornimmt oder lediglich unter Vorbehalt, was die Existenzgrundlage des BR-Mitglieds gefährden kann, zahlt. Hier liegt ein eklatanter Verstoß gegen das Verbot der Behinderung der und Benachteiligung wegen BR-Tätigkeit gemäß § 78 BetrVG vor. Der BR sollte in diesen Fällen den AG auf die Konsequenzen aufmerksam machen und, sofern die Praktiken nicht geändert werden, wegen groben Verstößen eine arbeitsgerichtliche Klärung gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG herbeiführen.

Denkbar wäre auch die Einleitung eines Strafverfahrens nach § 119 BetrVG.

Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen

Die für die Verhaltenspflichten des Betriebsratsmitglieds allgemein aufgestellten Grundsätze lassen sich auf die Teilnahme an Betriebsrats- und Ausschußsitzungen oder Betriebsversammlungen nicht übertragen.

Für diesen Problembereich führt das LAG Hamm in einem rechtskräftigen Urteil vom 8. Juni 1978 sinngemäß aus: „Das einzelne Betriebsratsmitglied ist zur Teilnahme an Sitzungen verpflichtet. Diese Verpflichtung ist völlig unabhängig davon, ob die jeweilige Sitzung zu diesem Zeitpunkt und mit dieser Tagesordnung und mit ihrer tatsächlichen Dauer erforderlich war. Das einzelne Betriebsratsmitglied hat ja – abgesehen von seinem Antragsrecht nach § 29 Abs. III BetrVG – überhaupt keinen Einfluß auf die Anberaumung einer Sitzung. Die einmal anberaumte Sitzung und ihre Tagesordnung sind für es vielmehr eine Tatsache, die automatisch die Teilnahmepflicht auslöst. Auch wenn die Überflüssigkeit eines Tagesordnungspunktes von vornherein feststellbar ist, muß das Betriebsratsmitglied an der Beratung teilnehmen und sei es nur, um durch seinen Beitrag den Betriebsrat von einer weiteren Behandlung der Angelegenheit abzuhalten.“

Dies gilt auch für das einladende Betriebsratsmitglied. Könnte der Arbeitgeber nämlich etwa dem Betriebsratsvorsitzenden den Lohn kürzen, wenn eine Sitzung nicht erforderlich im Sinne des § 37 Abs. II BetrVG war, so würde dadurch Anberaumung und Dauer von Betriebsratssitzungen in unzulässiger Weise vom Arbeitgeber mitbestimmt. Die Entscheidungen hierüber aber stehen allein dem Betriebsrat zu.

Hält der Arbeitgeber die Sitzungshäufigkeit oder -dauer für nicht erforderlich, kann er lediglich wegen grober Amtspflichtverletzung die Auflösung des Betriebsrats oder den Ausschluß eines einzelnen Betriebsratsmitglieds (z. B. des Vorsitzenden) aus dem Betriebsrat gemäß § 23 Abs. I BetrVG betreiben.“

Ein Lohnabzug für die Teilnahme an Betriebsratssitzungen kommt also nicht in Betracht. Vor der Sitzung ist der Arbeitgeber lediglich von der Teilnahme und der ungefähren Dauer zu informieren (z. B.: Wir haben im Sitzungszimmer Betriebsratssitzung, die Dauer ist ungewiß; ich rechne mit fünf Stunden). Auch wenn die Dauer wesentlich überschritten wird, können hierdurch für das Betriebsratsmitglied keine Nachteile entstehen. Es sollte jedoch der Vorgesetzte gegebenenfalls darüber informiert werden, daß die Sitzung länger dauern wird, soweit dies zu übersehen ist. Der Betriebsrat ist nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber die Tagesordnung der Sitzung mitzuteilen.

Anmeldung in anderen Abteilungen – Mitbestimmung des BR

Unter Berufung auf die Entscheidungen des LAG Baden-Württemberg vom 11. Mai

1978 (11 Ta BV 2/78) und des LAG Bayern vom 20. Mai 1973 (1 Ta BV 69/73) verlangen immer mehr AG von den BR-Mitgliedern, daß sie sich nicht nur bei ihrem Vorgesetzten abmelden, sondern sich auch bei Betriebsbegehungen bei den entsprechenden Abteilungsleitern anzumelden und ggf. anzugeben haben, welchen Mitarbeiter sie in Ausübung ihres Amtes am Arbeitsplatz aufsuchen wollen.

Diese Entscheidungen sind nicht nur bei den Gewerkschaften auf heftigen Widerstand gestoßen. Eine konsequente Handhabung der von den Landesarbeitsgerichten aufgestellten Grundsätze würde es dem AG ermöglichen, jede BR-Tätigkeit lückenlos zu kontrollieren und zu überwachen. Damit würde die Arbeit des BR in unzumutbarer Weise erschwert; vertrauliche Gespräche mit Arbeitnehmern wären nicht mehr möglich.

Die genannten Entscheidungen entsprechen auch nicht der gegebenen Rechtslage und stehen im Widerspruch zu den Beschlüssen des LAG Frankfurt vom 21. Januar 1972 (5 Ta BV 3/71) und des LAG Baden-Württemberg vom 1. Juni 1976 (5 Ta BV 3/76) – AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG – Ordnung des Betriebs –.

Das LAG Frankfurt leitete richtigerweise aus § 80 BetrVG das – jederzeitige – Zutrittsrecht von BR-Mitgliedern zu allen Abteilungen ab und hebt hervor, daß sich der BR laufend vom Stand des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung im Betrieb zu überzeugen hat.

● Eine vorherige Anmeldung wird lediglich dann für erforderlich angesehen, wenn BR-Mitglieder Abteilungen aufsuchen wollen, deren Zugang aus Sicherheitsgründen nicht für jedermann gestattet ist.

● In dem Beschluß vom 1. Juni 1976 hat das LAG Baden-Württemberg die einseitige Anordnung eines besonderen Genehmigungsverfahrens zum Verlassen des Betriebs für BR-Mitglieder durch den AG für unwirksam angesehen und entschieden, daß ein derartiges Genehmigungsverfahren dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG unterliegt.

● Mitbestimmungspflichtig ist auch die nähere Ausgestaltung des Abmelde- und Anmeldeverfahrens, auch von einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern, z. B. Betriebsratsmitgliedern, da es sich insoweit um Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb handelt, so auch Galperin/Löwisch Anm. 59 zu § 87 BetrVG; Arbeitsgericht Wuppertal, Urteil vom 31. August 1973 (1 Ca 567/73, DB 1973, 1954). Nach Hanau (AR-Blattei, Betriebsverfassung, VIII Stellung des Betriebsratsmitglieds, Entscheidungen 7/9) unterliegt das Abmeldeverfahren jedenfalls der Mitbestimmung des BR, soweit es über die Verpflichtung hinausgeht, eine allgemein gehaltene Begründung für die Entfernung vom Arbeitsplatz zu geben, die den AG erkennen läßt, daß es um die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben geht.

Anordnungen des AG, die dem Mitbestimmungsrecht des BR unterliegen, sind unwirksam, wenn sie ohne Zustimmung

des BR getroffen werden und ein Spruch der Einigungsstelle nicht vorliegt, so bereits BAG mit Urteil vom 16. Dezember 1960 (1 AZR 548/58).

Will der AG das An- und Abmeldeverfahren näher ausgestalten, muß er mit dem BR in Verhandlungen eintreten und, wenn keine Einigung zustande kommt, nach § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle anrufen, die verbindlich entscheidet.

Ordnet der AG statt dessen einseitig die nähere Ausgestaltung des An- und Abmeldeverfahrens an, sollte der BR hiergegen mit einer einstweiligen Verfügung vorgehen und die Nichtigkeit durch das Arbeitsgericht feststellen lassen. Zur mitbestimmungspflichtigen Ausgestaltung des An- und Abmeldeverfahrens bei BR-Tätigkeit gehört auch die Einführung und Verwendung entsprechender Formulare.

Freigestellte BR-Mitglieder

Die freigestellten BR-Mitglieder sind grundsätzlich von ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung zur Arbeitsleistung entbunden. Deshalb unterliegen sie insoweit auch nicht mehr dem Direktionsrecht des AG. Allerdings gelten die nicht unmittelbar mit der Arbeitsleistung zusammenhängenden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auch für freigestellte BR-Mitglieder weiter, so Einhaltung der Arbeitszeit, Benutzung von Kontrolleinrichtungen usw. In der Ausgestaltung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben unterliegt das freigestellte BR-Mitglied jedoch keiner Kontrolle durch den AG. Dieser kann auch keinen Tätigkeitsbericht verlangen. Das freigestellte BR-Mitglied kann selbstverständlich in Erledigung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben Arbeitnehmer am Arbeitsplatz aufsuchen oder den Betrieb verlassen. Verlangt der AG insoweit ein über den betrieblichen Rahmen hinaus-

gehendes An- bzw. Abmeldeverfahren, unterliegt diese Regelung der Mitbestimmung des BR gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG.

Zusammenfassung:

1. Zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben bedarf das BR-Mitglied nicht der Genehmigung durch den AG oder seinen Vorgesetzten.

2. Das BR-Mitglied ist jedoch verpflichtet, sich bei seinem Vorgesetzten abzumelden und „in groben Zügen“ (stichwortartige Beschreibung des Gegenstandes der Tätigkeit nach Art, Ort und Zeit, nicht dagegen einer näheren Darlegung ihres Inhalts) den Grund für die Arbeitsbefreiung anzugeben.

3. Hat sich das BR-Mitglied ordnungsgemäß abgemeldet, liegt eine Behinderung der BR-Tätigkeit vor, wenn der AG dennoch Lohninbehaltung vornimmt oder lediglich unter Vorbehalt zahlt.

4. Ein Lohnabzug oder Lohnzahlung unter Vorbehalt für die Teilnahme an einer BR-Sitzung (einschließlich Ausschüsse) oder Betriebsversammlung ist unzulässig. Hält der AG die Sitzungshäufigkeit oder -dauer für nicht erforderlich, kann er lediglich wegen grober Amtspflichtverletzung die Auflösung des BR oder den Ausschluß des BR-Vorsitzenden (Stellvertreter) aus dem BR gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG betreiben.

5. Die besondere Ausgestaltung des An- bzw. Abmeldeverfahrens zum Zwecke der Erledigung von BR-Tätigkeit unterliegt dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des BR gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG.

6. Freigestellte BR-Mitglieder unterliegen nicht dem Direktionsrecht des AG. Die Ausgestaltung eines etwaigen An- bzw. Abmeldeverfahrens, z. B. für BR-Tätigkeit außerhalb des Betriebs, ist gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

Abhandlungen

Fritz Neudel

Anrechnung oder Aufstockung übertariflicher Lohnbestandteile bei Tariflohnerhöhungen

Im folgenden soll ein Überblick über einige Rechtsfragen gegeben werden, die sich regelmäßig nach Lohnarbeitsverträgen bei der Feststellung der Effektivlöhne ergeben.

Zunächst wird der Frage nachgegangen, in welchen Fällen überhaupt eine Kürzung bzw. Anrechnung der übertariflichen Zulagen statthaft ist. Sodann wird die rechtliche Zulässigkeit der Rückwirkung einer solchen Kürzung erörtert. Schließlich soll die besondere Problematik der Rechtmäßigkeit einer unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit tariflichen Vereinbarungen über Einmalzahlungen oder Lohnerhöhungspauschalen behandelt werden.

Zur Zulässigkeit der Kürzung übertariflicher Leistungen

● Beispiel: Der Effektivlohn beträgt 10 DM. Der Tariflohn wird von 8 DM auf 9 DM erhöht. Wird aufgestockt, so erhält der Arbeitnehmer fortan einen Effektivlohn von 11 DM. Wird aufgesogen, so bleibt der Effektivlohn bei 10 DM stehen. Der übertarifliche Lohnbestandteil wird um den Betrag der Tariflohnerhöhung gekürzt.

Aus § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz ergibt sich, daß Tarifverträge nur Mindestarbeitsbedingungen setzen. Nach herrschender Meinung können durch sie deshalb übertarifliche Zahlungen nicht garantiert werden (Verbot der sogenannten Effektivklausel). Ob ein übertariflicher Lohnbestandteil oder eine übertarifliche Zulage voll auf den neuen Tariflohn aufgestockt oder von diesem ganz oder teilweise aufgesogen wird, soll sich vielmehr nach dem jeweiligen Einzelvertrag richten.

Im Arbeitsvertrag ist allerdings die Frage des Verhältnisses der einzelnen Lohnbestandteile zueinander nur selten angesprochen. Der Vertragswortlaut hilft also bei der Lösung des Problems der Verrechenbarkeit in der Regel nicht weiter. Die Verträge müssen deswegen ausgelegt werden, wobei nach den allgemeinen Auslegungsvorschriften des bürgerlichen Rechts (§§ 133, 157 BGB) auf den wahren Willen der Vertragspartner, soweit er in den jeweiligen Erklärungen zum Ausdruck gekommen ist und auf die tatsächliche Übung in der jeweiligen Branche abzustellen ist.

Für das Problem der Verrechenbarkeit hat das Bundesarbeitsgericht eine Auslegungsregel entwickelt: Soll die übertarifliche Lohnzulage dem Arbeitnehmer als relativ selbständiger Lohnbestandteil neben dem jeweiligen Tariflohn zustehen, so kann sie nicht mit künftigen Tariflohn erhöhungen verrechnet werden. Dies würde dem Willen der Vertragspartner, einen vom Tariflohn unabhängigen Lohnbestandteil zu vereinbaren, widersprechen. Es gibt also keinen allgemeinen Grundsatz, wonach „im Zweifel“ oder „im Regelfall“ entweder das eine oder das andere gilt. Insbesondere stellt die Bezifferung des Lohns in einem einheitlichen Betrag (z. B. monatlich 2150 DM), der die Trennung von Tariflohn und Zuschlag (z. B. 2000 DM und 150 DM) nicht mehr erkennen läßt, kein zwingendes Indiz für eine Anrechenbarkeit dar (BAG vom 6. März 1958 und vom 13. November 1963 in AP Nr. 6 und 7 § 4 TVG – übertariflicher Lohn und Tariflohnhöhung).

Für die wichtigsten Arten übertariflicher Lohnbestandteile ergibt sich daraus:

● 1. Übertarifliche Lohnbestandteile, die ihrem Charakter nach Teuerungs- oder Konjunkturzulagen sind, die lediglich den Kaufkraftschwund in Vorwegnahme einer Tariflohnhöhung ausgleichen sollen, sind in der Regel anrechenbar, es sei denn, einzelvertraglich wurde die Tarifbeständigkeit dieser Zulagen vereinbart.

● 2. Eine Kürzung oder Anrechnung echter Leistungs- oder Erschwerniszulagen ist dagegen in der Regel nicht zulässig (BAG vom 1. November 1956 in BB/1956, S. 1139). Diese Zulagen können (s. BAG vom 30. 8. 1972 in DB 1973, S. 480) nur reduziert werden oder wegfallen, wenn sie

a) von vornherein unter dem ausdrücklichen Vorbehalt jederzeitigen Widerrufs gewährt wurden (allerdings darf auch hier der Arbeitgeber nicht nach freiem Belieben kürzen, sondern nur sofern es billigem Ermessen entspricht und die Entscheidung sachbezogen war),

b) die vertraglich vereinbarten Voraussetzungen, unter denen sie gewährt wurden, weggefallen sind oder

c) wenn der neue Tarifvertrag ausdrücklich inhaltlich dasselbe Ziel verfolgt wie die vorherige außertarifliche Zulage, also z. B. eine außertarifliche Leistungszulagenregelung durch eine tarifliche ersetzt wird (Kürzung bzw. Anrechnung aus dem Gesichtspunkt der Zweckgleichheit). Nicht richtig ist hingegen, daß auf eine erstmalig tariflich festgelegte Leistungszulage alle bisher gezahlten übertariflichen Lohn- und Gehaltsbestandteile, auch solche, die keinen Leistungsbezug haben, angerechnet werden können.

Liegen diese Voraussetzungen (a, b oder c) nicht vor, kann der Arbeitgeber eine Kürzung, Anrechnung oder den Wegfall nur durch Änderungskündigung erreichen, deren Rechtswirksamkeit gerichtlich nachprüfbar ist.

Mehrmalige Aufstockung schließt die Anrechnung aus

Generell gilt für alle Arten von Zulagen die Vermutung, daß sie ohne besonderen Grund nicht mehr einseitig gekürzt werden können, wenn sie bereits mehrere Male – mindestens zweimal – bei unmittelbar vorgegangenen Tariflohn erhöhungen aufgestockt worden sind. Anders ist es nur, wenn die Zulagen ausdrücklich als freiwillig, jederzeit widerruflich oder anrechenbar bezeichnet worden sind. Dieser Vorbehalt kann dem einzelnen Arbeitnehmer gegenüber gemacht werden, aber auch durch Aushang im Betrieb erfolgen (s. BAG vom 31. März 1955 in AP Nr. 4 zu § 4 TVG und BAG vom 18. August 1971 in DB 1971, S. 2117 f.; auch BAG vom 17. September 1970 in DB 1970, S. 2225).

Übertarifliche Leistungslohnbestandteile

Für die Anrechenbarkeit übertariflicher Geld- und Zeitfaktoren beim Zeitakkord und Prämienlohn gelten im Grundsatz dieselben Erwägungen wie beim Zeitlohn. Auch hier kommt es auf die einzelvertragliche Regelung und ihre Auslegung an. Auch übertarifliche Geld- und Zeitfaktoren oder Prämien können tarifbeständig sein. Dies kann sich aus einer ausdrücklichen Vereinbarung, aber auch aus mehrjähriger Übung oder einer besonderen Zweckbestimmung (wie Ausgleich für Erschwernisse, Anreiz zu besonderer Sorgfalt) ergeben.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei jeder Änderung eines Leistungslohnbestandteils

Nicht richtig ist, daß bei sogenannten überhöhten Zeiten, insbesondere bei schleichender Rationalisierung („davongelaufene Akkorde“) der in der Zeit steckende „übertarifliche“ Verdienst jederzeit um die tarifliche Erhöhung des Geldfaktors gekürzt werden kann. Ob der Zeitfaktor richtig ist, bestimmt nicht einseitig der Arbeitgeber. Grundsätzlich kann er eine Änderung gegen den Willen des Betriebsrats nur über die Einigungsstelle durchsetzen (§ 87 Abs. 1 Ziff. 11 und Abs. 2 BetrVG). Etwas anderes kann sich nur aus besonderen tariflichen Verfahrensregelungen für die Änderung von Zeitfaktoren ergeben. Möglich

ist auch, daß der Betriebsrat durch eine Betriebsvereinbarung, die grundsätzliche Regeln über das Änderungsverfahren aufstellt, auf sein Mitbestimmungsrecht im einzelnen verzichtet oder es abschwächt (z. B.: statt Mitbestimmungsrecht ein befristetes Einspruchsrecht). Von solchen Vereinbarungen ist allerdings dringend abzuraten. Die Einzelfallmitbestimmung ist nicht unwichtiger als die Mitbestimmung bei der Aufstellung allgemeiner Grundsätze. Solche Betriebsvereinbarungen führen zu einem später kaum wieder gut zu machenden Verlust an Betriebsratsrechten.

Liegen aber diese Ausnahmen nicht vor, muß eine Erhöhung des tariflichen Akkordrichtsatzes zu einer Erhöhung des Effektivlohns führen.

Kürzung übertariflicher Zulagen bei rückwirkenden Tariflohn erhöhungen

Die herrschende Lehre gestattet auch eine Anrechnung von übertariflichen Leistungen auf Tariflohn erhöhungen, wenn Tarifverträge mit rückwirkender Kraft abgeschlossen werden, für den Rückwirkungszeitraum des Tarifvertrages (BAG vom 13. November 1963 in AP Nr. 7 zu § 4 TVG – übertariflicher Lohn und Lohnhöhung und BAG vom 3. April 1974 in DB 1974, S. 1436 f.). Voraussetzung ist allerdings, daß der Arbeitgeber die Anrechnung dem Arbeitnehmer mitteilt, auch wenn diese Mitteilung nach dem BAG nur feststellende Wirkung haben soll. Sie muß zum Schutze des Vertrauens des Arbeitnehmers auf die volle Verfügbarkeit seines Einkommens, einschließlich der Berücksichtigung zu erwartender Tarifierhöhungen, so rechtzeitig wie möglich erfolgen. Es ist deshalb zu verlangen, daß der Arbeitgeber beim ersten Zahlungstermin nach Tarifabschluß zum Ausdruck bringt, ob und in welcher Höhe er die Tarifierhöhung anrechnen will (LAG Düsseldorf vom 4. Dezember 1974 in DB 1975, S. 748).

Das LAG Düsseldorf hat in einer rechtskräftigen Entscheidung vom 30. November 1973 (BB 1974, S. 231) eine abweichende Auffassung vertreten. Nach dieser Entscheidung können schon entstandene Lohnansprüche in keinem Fall mehr verändert werden; auch nicht in Form der rückwirkenden Verrechnung übertariflicher Lohnanteile mit einer rückwirkenden Tariflohnhöhung. Die Kürzung soll nur für die Zukunft und nach ausdrücklichem Widerruf der Zulage zulässig sein. Diese Auffassung hat sich jedoch nicht durchgesetzt.

Grundsatz der Gleichbehandlung

Nach dem arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung ist es dem Arbeitgeber verwehrt, einzelnen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund eine Leistung aus dem Arbeitsverhältnis vorzuenthalten. Das gilt auch für die Entlohnung und somit für übertarifliche Zulagen oder Lohnbestandteile (BAG vom 20. September 1978 in DB 1979, S. 215 f.).

Von diesem Grundsatz weichen einige

Entscheidungen ab für den Fall, daß Zulage für aus dem Betrieb ausgeschiedene oder gekündigte Arbeitnehmer gekürzt, für die verbleibenden jedoch aufgestockt werden. Der sachliche Grund für diese Ungleichbehandlung soll darin liegen, daß der im Betrieb verbleibende Arbeitnehmer (im Unterschied zum ausscheidenden) weiterhin seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt (BAG vom 3. April 1974 in DB 1974, S. 1436 f. und LAG Düsseldorf vom 4. Dezember 1974 in DB 1975, S. 748). In der Entscheidung des BAG vom 3. April 1974 ging es um die **ungleiche Weitergabe einer pauschalierten Lohnerhöhung** (180 DM netto für die Monate Oktober bis November 1971 aufgrund eines rückwirkend zum 1. Oktober 1971 in Kraft getretenen Tarifvertrages). Das Urteil verstößt gegen einen wesentlichen arbeitsrechtlichen Grundsatz. Bereits 1962 hat das BAG (AP 28 zu Art. 12 Grundgesetz) ausgeführt, daß

Lohndifferenzierungen willkürlich sind, wenn sie nicht nach der Leistung erfolgen. Der Lohn (einschließlich einer pauschalierten Lohnerhöhung) ist aber Entgelt für bereits erbrachte Arbeit. Deren Wert ist völlig unabhängig davon, ob sie von einem ausgeschiedenen oder von einem im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmer erbracht wurde. Die vom BAG gebilligte Ungleichbehandlung war also sachlich nicht gerechtfertigt. Außerdem verletzte sie den Vertrauensgrundsatz (so schon im Grunde BAG vom 25. April 1979 und vom 5. Mai 1962 – AP Nr. 15 und 32 zu § 242 BGB „Gleichbehandlung“, BAG vom 11. September 1974 in DB 1975, S. 551 ff.). Dies gilt übrigens unabhängig davon, ob die Zulage, die gekürzt wurde, „freiwillig“, „jederzeit widerruflich“ geleistet wurde oder ob ein Rechtsanspruch auf sie bestand. Der Gleichbehandlungsgrundsatz muß in jedem Fall beachtet werden.

Zwölfstel kürzen (§ 8d Abs. 1 MutterschutzG). Enthält allerdings der Tarifvertrag eine für die Arbeitnehmerin günstigere Regelung, so gilt diese und nicht § 8d MutterschutzG. Angebrochene Kalendermonate dürfen nicht zur Kürzung zusammengerechnet werden. Die Kürzungsmöglichkeit gilt nur für den Mutterschaftsurlaub, nicht dagegen für die Dauer des Beschäftigungsverbots vor und nach der Geburt.

● 5. Kann der Arbeitgeber Urlaubsgeld zurückfordern, das er in Unkenntnis eines späteren Mutterschaftsurlaubs ungekürzt gezahlt hat?

Nein: § 8d Satz 2 MutterschutzG.

● 6. Kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub „auf Verdacht“ kürzen?

Beispiel: Die Arbeitnehmerin wird im Januar schwanger und teilt dies dem Arbeitgeber mit. Gleichzeitig verlangt sie den vollen Jahresurlaub in den Monaten April/Mai. Der Arbeitgeber verlangt, die Arbeitnehmerin solle mitteilen, ob sie Mutterschaftsurlaub nehmen wolle. Er benötige die Auskunft, weil er bejahendenfalls den Urlaub um zwei Zwölfstel kürzen könne. Die Arbeitnehmerin lehnt die Auskunft ab. Sie verweist darauf, daß sie sich nach § 8a Abs. 2 MutterschutzG erst vier Wochen vor Ablauf der Schutzfrist entscheiden und erklären müsse.

In diesem Fall muß der Arbeitgeber den vollen Urlaub gewähren. Die Kürzungsmöglichkeit des § 8d MutterschutzG ist nämlich eine Ausnahme gegenüber der Regel, daß mit Beginn des Kalenderjahres der volle Erholungsurlaubsanspruch entsteht. Die Voraussetzung der Ausnahme (daß aufgrund des Mutterschaftsurlaubs der Erholungsurlaub gekürzt werden kann) muß der Arbeitgeber beweisen, wenn er einen Teil des Urlaubsanspruchs vorenthalten will. Das kann er aber nicht, da alles von der noch ausstehenden Entscheidung der werdenden Mutter abhängt. Er muß den Urlaub gewähren, ohne später einen Teilbetrag zurückfordern zu können.

● 7. Kann der Arbeitgeber wegen des Mutterschaftsurlaubs andere jährlich nur einmal fällig werdende Leistungen kürzen?

Während des Mutterschaftsurlaubs erhält die Mutter Mutterschaftsgeld (§ 8a Abs. 1, 13 MutterschutzG) vom zuständigen Sozialversicherungsträger, i. d. R. der Krankenkasse. Ein Anspruch auf Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gegen den Arbeitgeber besteht also für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs nicht. Weihnachtsgatifikationen, Jahresonderzahlungen, Jahresprämien und so weiter honorieren aber – anders als der Monatsbezug – nicht die Leistung eines einzelnen Monats. Sie knüpfen an die für ein Jahr erbrachte Betriebstreue an und sollen darüber hinaus dazu anreizen, das Arbeitsverhältnis über den Ablauf des Jahres hinaus fortzusetzen. Eine Kürzung dieser Leistung wegen des Mutterschaftsurlaubs ist also grundsätzlich nicht gerechtfertigt. Im einzelnen hängt hier alles ab vom Wortlaut der Regelung, auf der die jeweilige Zahlung beruht. Setzt diese Regelung als Anspruchsgrundlage lediglich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus, so kann die Zahlung nicht gekürzt werden. Anders ist es, wenn z. B. der Tarif-

Werner Hinrichs und Bernd Westermann

Fragen und Antworten zu Problemen aus dem neuen Mutterschutzrecht

Am 1. Juli 1979 ist eine wichtige Änderung des Mutterschutzrechts in Kraft getreten. Mütter haben jetzt Anspruch auf Mutterschaftsurlaub bis zu dem Tag, an dem ihr Kind sechs Monate alt wird. Die Schutzfristen des alten Rechts bestehen weiterhin.

Werner Hinrichs beantwortet im folgenden die wichtigsten Rechtsfragen, die sich aus der neuen Fassung des Mutterschutzgesetzes ergeben. Bernd Westermann beschäftigt sich mit dem Arbeitslosengeldanspruch der Mutter, die nach dem Mutterschaftsurlaub aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

● 1. Bis wann muß der Mutterschaftsurlaub vom Arbeitgeber verlangt werden?

Das nach wie vor bestehende Beschäftigungsverbot für werdende Mütter und Wöchnerinnen – die letzten sechs Wochen vor der Entbindung, sowie die ersten acht Wochen danach (12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten) – tritt automatisch in Kraft. Anders der Mutterschaftsurlaub. Er muß ausdrücklich verlangt werden. Dies muß spätestens vier Wochen vor Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung geschehen (§ 6 Abs. 1 MutterschutzG). Versäumt die Mutter diese Frist, so ist der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und Mutterschaftsgeld ausgeschlossen, es sei denn, die Mutter konnte ihr Verlangen aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund nicht rechtzeitig geltend machen. In diesem Fall kann sie das Verlangen innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen (§ 8a Abs. III MutterschutzG).

● 2. Muß die Mutter dem Arbeitgeber bindend erklären, ob sie das Arbeitsverhältnis nach dem Urlaub fortsetzen will?

Schon nach altem Recht konnte die Mutter während der Schutzfrist nach der Entbindung jederzeit ohne Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen (§ 10 Abs. 1 Satz 1 MutterschutzG). Diese Regelung besteht fort. Nimmt die Mutter jedoch den Mutterschaftsurlaub, so richtet sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem neuen § 10 Abs. 1 Satz 2 MutterschutzG.

Danach gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende des Mutterschaftsurlaubs. Ist die normale (gesetzliche oder vereinbarte) Kündigungsfrist der Arbeitnehmerin kürzer als die des § 10 Abs. 1 Satz 2 MutterschutzG, so gilt die kürzere Frist. Nach § 8c MutterschutzG soll die Mutter dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen vier Wochen nach Beginn des Mutterschaftsurlaubs mitteilen, ob sie beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs fortzusetzen. Auf dieses Verlangen braucht die Mutter aber nicht zwingend einzugehen. Sie kann ohne weiteres erklären, daß sie sich noch nicht entschieden habe.

● 3. Kann die Mutter sich nach Abgabe der Erklärung nach dem Mutterschaftsurlaub nicht weiterarbeiten zu wollen, noch anders entscheiden?

Eine Erklärung der Mutter, sie werde das Arbeitsverhältnis fortsetzen, schließt das Kündigungsrecht nach § 10 Abs. 1 S. 2 MutterschutzG nicht aus. Umgekehrt: Die Erklärung, sie beabsichtige die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht, hindert die Mutter nicht daran, sich später wieder anders zu entscheiden. Sie darf nur nicht erklären, das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall zum Abschluß des Mutterschaftsurlaubs beenden zu wollen. Das wäre eine bindende Kündigung. Sie sollte den Arbeitgeber nur über ihre derzeitige Absicht informieren. Etwa: „Zur Zeit beabsichtige ich nicht, nach Abschluß des Mutterschaftsurlaubs weiterzuarbeiten.“

● 4. Wie wirkt sich der Mutterschaftsurlaub auf die Dauer des Erholungsurlaubs aus?

Der Arbeitgeber kann den Urlaub für jeden Kalendermonat, für den Mutterschaftsurlaub genommen wird, um ein

vertrag die Jahressonderzahlung davon abhängig macht, daß die Arbeitnehmerin an einem bestimmten Teil der jährlichen Arbeitstage Arbeitsverdienst beanspruchen konnte. Solche Regelungen gibt es auch mit der Abwandlung, daß die Jahressonderzahlung für jeden Arbeitsmonat, für den Arbeitsverdienst nicht beansprucht werden konnte, um ein Zwölftel gekürzt werden kann. Liegen solche Regelungen vor, so ist für das Jahr, in das der Mutterschaftsurlaub fällt, vom Wortlaut der Tarifverträge her ein Anspruch auf Jahressonderzahlung entweder gar nicht oder nur zum Teil gegeben. Einige Tarifverträge (z. B. der Tarifvertrag über Sonderzahlungen in der metallverarbeitenden Industrie) bestimmen, daß Arbeitnehmerinnen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen, ihren vollen Anspruch behalten. Auch hier darf nicht gekürzt werden, weil auf das Mutterschutzgesetz insgesamt und nicht nur auf die Bestimmungen über die Beschäftigungsverbotszeiten Bezug genommen ist. Dieser Auffassung hat sich inzwischen auch „Gesamtmetall“ angeschlossen.

● 8. Kann die Mutter nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs ihren alten Arbeitsplatz zurückverlangen?

Nach Ende des Mutterschaftsurlaubs lebt das Arbeitsverhältnis mit seinem alten Inhalt wieder auf. Die Möglichkeit des Arbeitgebers, einen neuen Arbeitsplatz zuzuweisen, hängt also von den vertraglichen Vereinbarungen ab. Sie ist im Verhältnis zur Arbeitnehmerin gegeben, wenn sich der Arbeitgeber vertraglich ausbedungen hat, „andere zumutbare Tätigkeiten“ zuzuweisen. Sie ist nicht gegeben, wenn das Aufgabengebiet der Arbeitnehmerin vertraglich eindeutig festgeschrieben ist. Will der Arbeitgeber einen neuen Arbeitsplatz zuweisen, so liegt aber unter den Voraussetzungen des § 95 Abs. 2 BetrVG eine mitbestimmungspflichtige Versetzung vor, die der Betriebsrat verhindern kann, wenn ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 BetrVG vorliegt.

Beispiel: Der Betriebsrat verweigert der Versetzung von Frau K. die Zustimmung unter Berufung auf § 99 Abs. 2 Ziff. 4 BetrVG. Er ist nicht damit einverstanden, daß sie nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs nicht mehr als Vorarbeiterin, sondern in der Sortierung beschäftigt werden soll. Einziger Grund für diese Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist der Umstand, daß Frau K. acht Monate wegen der Geburt ihres Kindes nicht gearbeitet hat und ihr Arbeitsplatz zwischenzeitlich anderweitig besetzt wurde. Mit diesem Grund läßt sich aber die Versetzung nicht rechtfertigen. Die Mutterschutzbestimmungen sollen vor Rechtsverlusten schützen und nicht zur Begründung solcher Verluste beitragen.

● 9. Ist der Kündigungsschutz durch die neuen Bestimmungen verbessert worden?

Nach § 9a MutterschutzG besteht ein Kündigungsverbot für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs und die sich anschließenden zwei Monate.

● 10. Kann eine Mutter, die nach § 10 MutterschutzG ihr Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Schutzfrist oder des Mutter-

schaftsurlaubs beendet hat, Arbeitslosengeld beanspruchen?

Ihr steht nach den gleichen Grundsätzen Arbeitslosengeld zu, wie jedem anderen Arbeitslosen. Entscheidend ist, daß sie in den letzten drei Jahren vor der Arbeitslosigkeit mindestens 180 Kalendertage beitragspflichtig beschäftigt gewesen ist und der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht. Letzteres ist dann der Fall, wenn sie bereit und in der Lage ist, eine zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes auszuüben. Eine junge Mutter muß also gegenüber dem Arbeitsamt erklären, daß sie bereit ist, jede ihr angebotene und ihr zumutbare Arbeit anzunehmen. Sie steht grundsätzlich der Arbeitsvermittlung auch dann zur Verfügung, wenn sie wegen der Betreuung ihres Kindes nur Teilzeitschäftigungen zu bestimmten Arbeitszeiten (mindestens aber 20 Wochenstunden) verrichten kann. Lage und Verteilung der Arbeitszeit muß aber dabei den Bedingungen entsprechen, zu denen Beschäftigungen der in Betracht kommenden Art und Dauer üblicherweise ausgeübt werden. Solche üblichen Arbeitszeiten sind Halbtagsbeschäftigungen, die jeweils vormittags oder nachmittags ausgeübt werden, nicht aber Arbeitszeiten etwa von 11.00 bis 15.00 Uhr, die völlig unüblich sind.

● 11. Erhält die Mutter eine Sperrzeit, wenn sie ihr Arbeitsverhältnis nach § 10 MutterschutzG beendet hat?

Gemäß § 119 Arbeitsförderungsgesetz wird eine Sperrzeit von vier Wochen dann verhängt, wenn der Arbeitslose das Arbeitsverhältnis selbst löst und dadurch seine Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder grob

fahrlässig herbeiführt, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Dies gilt auch für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 10 MutterschutzG. Die junge Mutter kann also der Verhängung einer Sperrzeit nur entgehen, wenn sie für die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einen wichtigen Grund hat. Ein wichtiger Grund ist z. B. dann gegeben, wenn die Betreuung des Kindes durch die Fortführung der bisherigen Beschäftigung gefährdet ist. Die Mutter muß allerdings dann gegenüber dem Arbeitsamt begründen, daß zwar die bisherige Beschäftigung der Betreuung des Kindes im Wege stand, sie aber trotzdem bereit und in der Lage ist, zukünftig zumutbare Arbeiten aufzunehmen. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Mutter bisher eine Vollzeitarbeit ausgeübt hat und nun wegen Betreuung ihres Kindes nur noch halbtags arbeiten kann. Im Einzelfall kann ein wichtiger Grund auch gegeben sein, wenn die Mutter zu ihrer bisherigen Arbeitsstelle besonders lange Anmarschwege zurücklegen mußte, oder wenn sie in Wechselschicht arbeitete und dadurch die Betreuung des Kindes nicht gewährleistet war.

● 12. Wie hoch ist das Arbeitslosengeld, wenn die Mutter erklärt, nach Mutterschaftsurlaub oder Schutzfrist nur noch Teilzeitarbeit ausüben zu können?

Die Höhe des Arbeitslosengeldes richtet sich bei Teilzeitarbeit nach der Stundenzahl, die der Arbeitslose wöchentlich noch zu leisten imstande und bereit ist. Kann also eine arbeitslose Mutter, die vor der Schwangerschaft 40 Stunden wöchentlich arbeitete, nur noch 20 Stunden leisten, so verringert sich das Arbeitslosengeld auf die Hälfte.

Rechtsprechung

Wolfgang Schneider

Massenentlassungen sind mitbestimmungspflichtige Betriebsänderungen

Die Bestimmung des § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) enthält das Unterrichts- und Beratungsrecht des Betriebsrats bei geplanten Betriebsänderungen. Dabei spricht Satz 1 von Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile derselben zur Folge haben können. Satz 2 der Vorschrift enthält in den Ziffern 1 bis 5 einen Katalog von Tatbeständen, die als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten.

Dieser Katalog enthält keinen unmittelbaren Hinweis darauf, ob ein Personalabbau größeren Umfangs ohne Verringerung der sächlichen Betriebskapazität, also eine Massenentlassung, bei grundsätzlicher Beibehaltung des Produktions- und Absatzprogramms sowie der maschinellen Einrichtungen und Anlagen, eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG ist.

Diese Frage war deshalb lange umstritten. Nach überwiegender Meinung sollte eine Betriebseinschränkung im Sinne des § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nur dann vorliegen, wenn die Leistung der Betriebsan-

gen herabgesetzt wurde. Dagegen sollte eine geringere Ausnutzung der Betriebsanlagen ebensowenig genügen wie eine Herabsetzung der Arbeitnehmerzahl für sich allein ohne dauernde Stilllegung von Betriebsanlagen.

BAG bestätigt gewerkschaftliche Auffassung

Eine andere Meinung, der sich auch die Gewerkschaften angeschlossen hatten, stellte dagegen für den Begriff der Betriebseinschränkung allgemein auf die Verminderung der Leistungsfähigkeit des Betrie-

bes ab, gleichgültig, ob dies durch Außerbetriebsetzung oder geringere Ausnutzung sächlicher Betriebsmittel oder durch Personalreduzierung geschah. Dabei wurde auch darauf abgehoben, daß Massenentlassungen für sich allein schon Betriebseinschränkungen im Sinne des Gesetzes seien.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in seiner Entscheidung vom 22. Mai 1979 (1 AZR 848/76) der zweiten Auffassung – und damit auch der gewerkschaftlichen Meinung – angeschlossen. Dem Rechtsstreit lag der Tatbestand zugrunde, daß ein Unternehmen der Elektrotechnik wegen konjunkturbedingten Auftragsrückgangs und nicht eingetretener Absatzerwartungen in einem Betrieb, der Vorprodukte für Lampen fertigt, bei einer Zahl von 441 gewerblichen Arbeitnehmern einen Personalabbau um 66 Arbeitnehmer vorsah. Dabei ging man davon aus, daß 30 bis 40 Kündigungen ausgesprochen werden müßten, während die anderen aufgrund normaler Fluktuation ausscheiden würden.

Diese Personalreduzierung war vor ihrer Durchführung Gegenstand von Gesprächen zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat. Beratungen mit dem Ziel eines Interessenausgleichs fanden jedoch nicht statt. Der Arbeitgeber sprach mehrere Kündigungen aus. Von diesen war auch der Kläger, der den Rechtsstreit bis zum Bundesarbeitsgericht führte, betroffen. Er hatte die Verurteilung des Arbeitgebers zur Zahlung einer der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellten Abfindung nach § 113 BetrVG beantragt. Diese Bestimmung sieht als Sanktion Abfindungen für gekündigte Arbeitnehmer vor, wenn der Unternehmer eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben.

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich wegen dieser Abfindung nach § 113 BetrVG somit zunächst mit der Frage zu befassen, ob ein Personalabbau als solcher ohne Verminderung sächlicher Betriebsmittel eine beteiligungspflichtige Betriebsänderung nach § 111 BetrVG ist. Das Gericht bejahte das und erklärte, daß nach dem Wortsinne der Begriff „Einschränkung des Betriebes“ eine Verminderung der Betriebskapazität bedeute, gleichgültig auf welche Weise dies geschehe. Es sei nicht gerechtfertigt, insoweit einen Unterschied zwischen der sächlichen und der personellen Kapazität des Betriebs zu machen. Vielmehr erfordere der den §§ 111 bis 113 BetrVG zugrunde liegende soziale Schutzzweck eine einheitliche Betrachtungsweise. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen sei wegen des sozialen Schicksals der Belegschaft und ihrer Angehörigen gegeben worden.

Es sei falsch, so das Gericht, davon auszugehen, daß Entlassungen nur dann die Folge einer Betriebsänderung seien, wenn die Betriebsänderung den Entlassungen zeitlich vorgeschaltet sei. Ein Unternehmer könnte, wenn diese Meinung richtig wäre, die Rechte des Betriebsrats leicht unterlaufen. So könnte er die Maschinen noch bis zum Ausscheiden der Arbeitnehmer laufen lassen und sich so den Versuch eines Inter-

essenausgleichs und vor allem die etwaigen finanziellen Belastungen eines Sozialplans nach § 112 BetrVG sparen. Das aber würde nicht dem sozialen Sinn und Zweck des Gesetzes entsprechen, wäre wegen der Aufspaltung eines wirtschaftlich-sozial einheitlichen Vorganges willkürlich und würde jeder Manipulation Tür und Tor öffnen.

Zahlen des Kündigungsschutzgesetzes maßgebend

Nach diesen grundlegenden Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts war die Frage zu beantworten, ab welchen Arbeitnehmerzahlen eine Massenentlassung eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG ist. Das Gericht hat dazu auf die Zahlenangaben in § 17 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen zurückgegriffen. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber dem Arbeitsamt unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats schriftlich Anzeige zu erstatten, bevor er in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 50 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer, in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 Prozent der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer, oder in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 50 Arbeitnehmer innerhalb von 4 Wochen entläßt.

Diese Zahlen hat, wie gesagt, das Bundesarbeitsgericht als Maßstab für die Frage zugrunde gelegt, wann eine nach § 111 BetrVG beteiligungspflichtige Betriebsänderung bei Personalreduzierungen vorliegt. Das Gericht erklärt, daß auf diese Zahlenangaben zurückgegriffen werden kann, obwohl die Vorschrift des § 17 Abs. 1 KSchG arbeitsmarktpolitischen Zwecken dient. Andererseits hebt das Bundesarbeitsgericht hervor – und das ist für viele Fälle in der Praxis bedeutsam –, daß der Vier-Wochen-Zeitraum allein auf die Belastung des Arbeitsmarktes zugeschnitten ist und für die Frage, ob eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG vorliegt, nicht herangezogen werden kann. Für das Vorliegen einer Betriebsänderung dürfe es nur darauf ankommen, wie viele Arbeitnehmer voraussichtlich von der geplanten unternehmerischen Maßnahme insgesamt nachteilig betroffen werden könnten. Dabei spiele eine Rolle, daß die Durchführung der Maßnahme gegebenenfalls stufenweise erfolge und sich über einen längeren Zeitraum hinziehe. Auch bei stufenweiser Durchführung – so das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich – bleibt die Betriebsänderung wirtschaftlich-sozial eine einheitliche Maßnahme, die nur insgesamt einheitlich beurteilt werden kann.

Betriebsänderungen führen zum Sozialplan

Die Frage, ob und wann eine erhebliche Personalreduzierung eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG ist, hat natürlich nicht nur Bedeutung für den durchzuführenden Interessenausgleich, also das Problem des Ob und Wie der Be-

triebsänderung. In dieser Hinsicht gibt es, da der Gesetzgeber eine verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle im Streitfalle nicht vorgesehen hat, ohnehin keine Mitbestimmung im Sinne einer Mitentscheidung. Von mindestens ebenso großer Bedeutung ist die Frage, ob eine Massenentlassung eine Betriebsänderung ist, jedoch hinsichtlich des Sozialplanes nach § 112 BetrVG. In dieser Beziehung entscheidet die Einigungsstelle verbindlich, wenn es zu keiner Einigung zwischen dem Arbeitgeber (Unternehmer) und Betriebsrat kommt.

Mit dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts steht fest, daß auch bei Personalreduzierungen in der o. a. Größenordnung ein Sozialplan aufzustellen ist. Das gilt auch, wenn keine Einschränkung der sächlichen Betriebsmittel, also etwa die Stilllegung von Maschinen, erfolgt. Es spielt ferner keine Rolle, wenn die Personalreduzierungen nicht insgesamt innerhalb eines Vier-Wochen-Zeitraumes erfolgen, sofern sie nur auf einen einheitlichen Entschluß des Unternehmers zurückgehen.

Aber auch in anderen Fällen kann die Feststellung des Bundesarbeitsgerichts, es komme auf den Vier-Wochen-Zeitraum nicht an, bedeutsam sein. Als Beispiel könnte angeführt werden, daß der Unternehmer vor längerer Zeit, also in der Vergangenheit, eine Änderung der Betriebsorganisation (etwa Anschaffung eines Zentral-Computers) vorgenommen hat, damals aber nur wenige Arbeitnehmer entlassen oder versetzt werden mußten. In der darauffolgenden Zeit und als Folge dieser Änderung muß jedoch eine größere Anzahl von Arbeitnehmern versetzt oder gar entlassen werden. Auch für diese ist nach dieser Entscheidung ein Sozialplan aufzustellen, es sei denn, es wäre bereits seinerzeit bei der Änderung der Betriebsorganisation ohnehin ein Sozialplan aufgestellt worden, von dem auch die in der Folgezeit betroffenen Arbeitnehmer erfaßt werden.

Der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sind noch weitere, interessante Punkte zu entnehmen. So hat das Gericht in Fortführung seiner früheren Rechtsprechung erklärt, es komme nicht darauf an, daß der Personalabbau die notwendige Folge der konjunkturbedingten schlechten Absatzlage war. Die Vorschrift des § 111 BetrVG wolle ihrem sozialen Schutzzweck nach alle dort genannten, für die Belegschaft nachteiligen Maßnahmen erfassen, die dem unternehmerischen Verantwortungsbereich zuzurechnen sind. Diesem unternehmerischen Verantwortungsbereich seien auch solche Maßnahmen zuzuordnen, die sich aus einer wirtschaftlichen Notlage ergeben und mehr oder minder durch die wirtschaftliche Situation diktiert werden.

Darauf hinzuweisen ist ferner, daß nach dem BAG-Urteil gewöhnliche Schwankungen der Betriebstätigkeit, die mit der Eigenart des jeweiligen Betriebes zusammenhängen, auch dann keine Betriebsänderungen im Sinne von § 111 BetrVG sind, wenn eine größere Zahl von Arbeitnehmern entlassen wird. Eine solche Schwankung, die mit der Eigenart des Betriebes zusammenhängt, könnte z. B. bei einem Saisonbetrieb zu bestimmten Zeiträumen

gegeben sein. Das Bundesarbeitsgericht weist darauf hin, daß derartige Schwankungen von vornherein dem betreffenden Betrieb vorgegeben sind und die dort tätigen Arbeitnehmer es wissen.

Nach alledem hat das Bundesarbeitsgericht in dem konkreten Fall durch das Urteil vom 22. Mai 1979 dem klagenden Arbeitnehmer eine Abfindung nach § 113 Abs. 3 BetrVG zugesprochen. Das Gericht hat dabei nochmals bekräftigt, daß diese Vorschrift Sanktionscharakter hat und sicherstellen will, daß der Unternehmer seiner gesetzlichen Pflicht nachkommt, mit dem Betriebsrat den Versuch eines Interessenausgleichs über die geplante Betriebsänderung zu machen.

Abschließend soll noch darauf hingewiesen werden, daß das Bundesarbeitsgericht in einer brandneuen Entscheidung vom 25. Januar 1980 (1 ABR 28/78) die in dem Urteil vom 22. Mai 1979 offengebliebene Frage entschieden hat, welche Zahlenrelationen für Großbetriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten gelten sollen. Bei der Entscheidung vom 25. Januar 1980 ging es um eine Maschinenfabrik mit etwa 4000 Arbeitnehmern. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, daß bei Großbetrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern dann von einer „erheblichen“ Personalreduzierung gesprochen werden könne, wenn mindestens fünf Prozent der Beschäftigten entlassen werden sollen.

Michael Schoden

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der betrieblichen Altersversorgung

Im Jahre 1974 ist das Recht der betrieblichen Altersversorgung gesetzlich geregelt worden. Das Betriebsrentengesetz hat keinen generellen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung geschaffen. Es stellt lediglich Regeln über die Behandlung vom Arbeitgeber erteilter Versorgungszusagen auf.

Schon hiergegen wurde der Einwand erhoben, solche Regeln könnten die Arbeitgeber davon abschrecken, neue Zusagen zu erteilen. Diese Befürchtung hat sich als haltlos erwiesen, denn die Zahl der Zusagen und der die betriebliche Altersversorgung praktizierenden Betriebe ist seit Inkrafttreten des Gesetzes gestiegen.

Die betriebliche Altersversorgung erfreut sich auch bei den Arbeitgebern großer Beliebtheit, weil mit ihrer Hilfe erhebliche Steuerbeträge gespart werden können. Dieses Geld kann dann in den Betrieben arbeiten und erhöht die Liquidität und die Kreditfähigkeit eines Unternehmens. Man kann davon ausgehen, daß heute mehr als 150 Milliarden DM auf diese Weise steuerlich begünstigt für betriebliche Altersversorgung zurückgestellt worden sind.

Rechte des Betriebsrats

Bei der großen praktischen Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung für die Arbeitnehmer ist eine Frage von besonderem Interesse: Wie weit reichen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats?

Vor allem drei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Juni 1975 – 3 ABR 13/74; 3 ABR 66/74; 3 ABR 137/73 – sind für die Frage nach dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der betrieblichen Altersversorgung von besonderer Bedeutung.

Das BAG hat in diesen Entscheidungen das Mitbestimmungsrecht für alle vorkommenden Formen der betrieblichen Altersversorgung anerkannt. Insbesondere besteht es auch dort, wo die Altersversorgung nicht durch eine besondere rechtliche Ein-

richtung (Unterstützungs- oder Pensionskasse) abgedeckt wird. Für diesen Bereich ließ sich ohne weiteres ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Ziff. 8 BetrVG ableiten. Auch dort, wo eine solche Einrichtung fehlt (bei der Direktzusage und Direktversicherung) besteht dem BAG zufolge ein Mitbestimmungsrecht. Es ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG, weil die betriebliche Altersversorgung zumindest zum Teil auch Entgeltcharakter hat und damit zu den mitbestimmungspflichtigen Lohnfragen gehört.

Die Ableitung des Mitbestimmungsrechts aus zwei unterschiedlichen Rechtsquellen wird allerdings durch eine neue BAG-Entscheidung vom 21. Januar 1980 wieder aufgehoben. Hier hat das Gericht entschieden, daß es nicht mehr an der Auffassung festhalte, unter Sozialeinrichtungen könnten nur solche Einrichtungen verstanden werden, die Leistungen aufgrund einer festen Organisation und eines abgesonderten Vermögens gewähren. Auch bei Direktzusage und Direktversicherung müsse ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 8 bestehen. Bedeutend ist diese Entscheidung, weil nach § 87 Abs. 1 Ziff. 8 BetrVG sich das Mitbestimmungsrecht nicht nur auf die Aufstellung allgemeiner Verwaltungsrichtlinien und Leistungspläne bezieht, sondern auch auf die Durchführung jeder einzelnen Verwaltungsmaßnahme. Der Betriebsrat muß also entweder durch Beteiligung an jeder Verwaltungsmaßnahme oder über einen gemeinsam besetzten Ausschuß an Verwaltung oder Vergabe der für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung stehenden Gelder beteiligt werden.

Vier Schranken des Mitbestimmungsrechts

Bei allen Formen der betrieblichen Altersversorgung soll das Mitbestimmungsrecht dem BAG zufolge durch mitbestimmungsfreie Grundentscheidungen des Arbeitgebers begrenzt sein. Diese Grundentscheidungen beziehen sich auf folgende Bereiche:

● 1. Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei entscheiden, ob er finanzielle Mittel für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung stellen will, ob er also überhaupt eine betriebliche Altersversorgung einführen will. Dazu gehört nach herrschender Auffassung auch, daß der Betriebsrat eine Schließung des Versorgungswerks für neu in den Betrieb eintretende Arbeitnehmer nicht verhindern kann.

● 2. Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei entscheiden, in welchem Umfang er finanzielle Mittel für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung stellen will. Dies bedeutet, daß die Höhe der Gesamtaufwendungen vom Arbeitgeber mitbestimmungsfrei, d. h. einseitig festgelegt werden kann. Nach dieser sogenannten „Topf-Theorie“ des Bundesarbeitsgerichts ist die Frage, wieviel Geld in den Topf „Betriebliche Altersversorgung“ eingezahlt wird, mitbestimmungsfrei. Die Frage nach der Verteilung des Topfes unterliegt dem zwingenden Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

● 3. Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei entscheiden, welche Versorgungsform er wählen will. Weil in erster Linie steuerrechtliche Fragen für die Form der Versorgungsleistung und ihre Finanzierbarkeit von ausschlaggebender Bedeutung sind, zählt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts die Wahl der Form zu den mitbestimmungsfreien unternehmerischen Grundsatzentscheidungen.

● 4. Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei festlegen, welchen Arbeitnehmerkreis er versorgen will. Das Bundesarbeitsgericht berücksichtigt hierbei, daß der Arbeitgeber mit seiner Altersversorgungszusage oft einen ganz bestimmten Zweck erfüllen will, beispielsweise nur den Versorgungsbedarf einer abgrenzbaren Arbeitnehmergruppe decken will. Dieser Zweck könnte verschoben werden, wenn mit Hilfe der Einigungsstelle die Abgrenzung des begünstigten Personenkreises gegen den Willen des Arbeitgebers geregelt werden könnte. Dies wäre mit der Freiwilligkeit der betrieblichen Altersversorgung nicht vereinbar.

Ein Rest Mitbestimmung bleibt

Von diesen Entscheidungen abgesehen, die ja mehr auf der unternehmerischen-wirtschaftlichen Seite liegen, hat der Betriebsrat ein volles Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Altersversorgung. Hierzu meint das Bundesarbeitsgericht zunächst, daß der Betriebsrat über die Ausgestaltung des Leistungsplanes mitzubestimmen hat. Das bedeutet, daß jede einzelne Regelung im Leistungsplan zustimmungspflichtig ist. Will der Arbeitgeber eine Regelung durchsetzen, zu der der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert, muß er – der

Arbeitgeber – die bindende Entscheidung einer Einigungsstelle herbeiführen. Will umgekehrt der Betriebsrat von seinem Initiativrecht Gebrauch machen und etwa eine Änderung des Leistungsplanes durchsetzen, kann er, wenn der Arbeitgeber nicht darauf eingeht, einen Einigungsstellenanspruch herbeiführen. Lediglich die oben angesprochenen mitbestimmungsfreien Grundentscheidungen müssen ausklammert bleiben.

Hält etwa der Betriebsrat eine unterschiedliche Versorgungszusage für Arbeiter und Angestellte für unbillig oder will er etwa eine in der Versorgungsordnung vorgesehene Hinterbliebenenversorgung verbessern oder ganz allgemein erreichen, daß Leistungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen verbessert werden, so muß er nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts darlegen, wie der vom Arbeitgeber vorgegebene Dotierungsrahmen gewahrt werden kann. In der Regel wird das bedeuten, daß er Leistungskürzungen an anderer Stelle des Versorgungswerks vorschlagen muß. Eine solche Änderung des Versorgungswerks ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts praktisch nur im Weg einer Betriebsvereinbarung möglich.

Im übrigen verpflichtet das Bundesarbeitsgericht den Betriebsrat, jede Versorgungsordnung nach § 75 Betriebsverfassungsgesetz auf ihre Vereinbarkeit mit Recht und Billigkeit zu prüfen und stellt ausdrücklich klar, daß insoweit auch die Grundentscheidungen des Arbeitgebers nicht unabänderlich sind. Eine Versorgungsordnung, die beispielsweise unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen für Männer und Frauen schafft, würde den Gleichberechtigungsgrundsatz verletzen. Der Betriebsrat müßte auf Abhilfe hinwirken.

Ein weiteres Beispiel für die praktische Anwendung des Mitbestimmungsrechts gibt die Entscheidung des BAG vom 1. Juni 1978 3 AZR 216/77. Sie bezieht sich auf die Frage einer möglichen Kürzung des vorgezogenen betrieblichen Ruhegeldes. Das BAG entschied, daß Abschlüsse bei einer vorgezogenen Betriebsrente nur erlaubt sind, wenn die Versorgungsvereinbarung bestimmt, ob und in welcher Höhe das vorgezogene Altersruhegeld gekürzt werden soll. Wenn Kürzungen vorgenommen werden sollen, muß die Versorgungsordnung ergänzt werden. Dies hat aber auf dem Weg zu geschehen, der auch sonst für Änderungen offensteht. Da der Leistungsplan betroffen ist, kommt die Mitwirkung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 und 10 BetrVG in Betracht, wenn Kürzungen erfolgen sollen. Das Bundesarbeitsgericht stellt also in dieser Entscheidung fest, daß nur eine mit dem Betriebsrat vereinbarte Kürzung des vorgezogenen Ruhegeldes rechtswirksam ist. Im Streitfall müßte der Arbeitgeber die Einigungsstelle um eine verbindliche Entscheidung angehen.

Mitbestimmung bei Unterstützungskassen

In einer weiteren Entscheidung vom 13. Juli 1978 – 3 ABR 108/77 – hat das Bundesarbeitsgericht dargelegt, wie das Mitbe-

stimmungsrecht bei betrieblichen Sozial-einrichtungen, etwa einer Unterstützungskasse, wahrzunehmen ist. Bei solchen rechtlich selbständigen, tatsächlich aber abhängigen Sozialeinrichtungen bieten sich zwei Verfahren an, mit denen das Mitbestimmungsrecht verwirklicht werden kann: Die zweistufige Lösung und die organschaftliche Lösung. Bei der zweistufigen Lösung werden mitbestimmungspflichtige Fragen zwischen dem Betriebsrat und Arbeitgeber so beraten und ausgehandelt, als ob die Sozialeinrichtung nicht rechtlich selbständig wäre. Die Entscheidung in Streitfragen wird somit nach § 87 Abs. 2 BetrVG eine Einigungsstelle zu treffen haben. Es bleibt dann dem Arbeitgeber überlassen, in einem zweiten Schritt dafür zu sorgen, daß die mit dem Betriebsrat vereinbarten Regelungen von der Sozialeinrichtung befolgt werden. Dazu hat der Arbeitgeber seine tatsächlichen und rechtlichen Möglichkeiten auszunutzen, z. B. durch Einflußnahme oder in der Form von Weisungen an die von ihm ernannten und entsandten Vereinsorgane. Von dieser Form der Mitbestimmung ist auszugehen, wenn mit dem Betriebsrat nichts anders vereinbart ist.

Einfacher und praktikabler ist die organschaftliche Lösung. Hierbei entsendet der Betriebsrat in die satzungsmäßigen Organe der rechtlich selbständigen Einrichtung Vertreter, die dafür sorgen sollen, daß keine mitbestimmungspflichtigen Beschlüsse gegen seinen Willen gefaßt werden. Voraussetzung ist jedoch, daß die Vertreter des Arbeitgebers und die Vertreter des Betriebsrats gleichberechtigt und in gleicher Zahl in den Entscheidungsgremien der rechtlich selbständigen Sozialeinrichtung vertreten sind.

Drei Gerichtsbeschlüsse zu den §§ 87 Abs. 1 Ziff. 7 und 91 BetrVG

Prozesse um die Mitbestimmungsrechte auf den Gebieten des Unfall- und Gesundheitsschutzes und der Arbeitsplatzgestaltung sind selten. Anscheinend stehen auch die betrieblichen Auseinandersetzungen zu diesem Thema im Schatten der Streitigkeiten über Fragen des Lohns, der Arbeitszeit oder der betrieblichen Ordnung. Initiativen, den betrieblichen Arbeitsschutz auf die Mitbestimmungsebene zu heben, werden vom Arbeitgeber nur selten ausgehen. Er wird sich regelmäßig auf den Standpunkt stellen, die ihn bindenden Vorschriften wende er an; für weitergehende Vereinbarungen mit dem Betriebsrat bestehe keine Notwendigkeit. Aber auch Initiativen von Betriebsräten sind auf diesem Gebiet selten. Die Schwierigkeiten des Betriebsrats, auf diesem wichtigen Gebiet Initiativen zu entwickeln, werden durch eine manchmal festzustellende Tendenz einzelner Gerichte, das Mitbestimmungsrecht nach den §§ 87 Abs. 1 Ziff. 7 und 91 BetrVG auf Null hinunterzuinterpretieren, noch erhöht. Andere Gerichte erkennen die Bedeutung eines wirksamen Mitbestimmungsrechts für den betrieblichen Arbeitsschutz an.

Staubmaskenfall

Eine knappe Seite braucht das Arbeitsgericht Duisburg, um eine Entscheidung vom 23. Oktober 1979 zu begründen, in der der Firma Mannesmann folgendes bestätigt wird: Der Betriebsrat hat nicht darüber mitzubestimmen, ob an verschiedenen Arbeitsplätzen in einem Blasstahlwerk vorbeugend Staubmasken zu tragen sind.

Der Sachverhalt, der dem Fall zugrunde lag (in diesem Heft in den Grundzügen auf S. 14/15 dargestellt), wird vom Gericht überhaupt nicht aufgearbeitet. Es verweist insoweit auf ... den Akteninhalt. Auch rechtlich scheint alles einfach: Ein Mitbestimmungsrecht könne der Betriebsrat nur nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG haben. Dies Recht gelte nur für „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“. Aus der vom Gesetz vorgesehenen Einschränkung „Im Rahmen der ... vorschriften“ ergebe sich, daß der Arbeitgeber den Betriebsrat nur beteiligen müsse, soweit diese Vorschriften einen Entscheidungsspielraum eröffnen. Für das hier zu entscheidende Problem gebe es aber die Unfallverhütungsvorschrift zum Schutz gegen gesundheitsgefährlichen, mineralischen Staub vom 1. April 1973. Hier sei genau geregelt, wann Staubmasken getragen werden müssen. Da insoweit ein Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers fehle, komme auch ein Mitbestimmungsrecht nicht in Betracht.

Kritik: Das Gericht setzt auf viel zu niedriger Stufe an, wenn es das Problem nur unter dem Gesichtspunkt einer Unfallverhütungsvorschrift prüft. Der gewerbliche Arbeitsschutz steht unter der grundsätzlichen Bestimmung des § 120a GewO. Danach ist der Unternehmer verpflichtet, „die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebs gestattet“. (Eine gleichartige Regelung enthält § 62 HGB für die kaufmännischen Angestellten.) Hier handelt es sich um eine Generalklausel, die dem Arbeitgeber einen Gestaltungsspielraum beläßt. Er wird eingengt durch Unfallverhütungsvorschriften und andere Einzelvorschriften, die das Mindestmaß arbeitgeberseitiger Gefahrenabwehr für typische Gefahrenquellen bestimmen. Zwischen diesem Mindestmaß und der Beseitigung jeder – auch der minimalen – Gefährdung liegt der vom Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 geprägte Handlungsspielraum (so auch Galperin-Löwisch, Komm. zum BetrVG, 5. Aufl., RdNr. 156 zu § 87 BetrVG). Für das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 gelten also folgende Grundsätze:

1. Es besteht immer, wenn von der Arbeitsumgebung nur irgendeine Gefährdung ausgeht.

2. Es besteht mit der Einschränkung, daß die den Mindestschutz festlegenden Einzelbestimmungen nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgeändert werden dürfen.

3. Eine Verbesserung des Schutzes kann dagegen über die Einigungsstelle erzwungen werden.

4. Darüber hinaus besteht das Mitbestimmungsrecht, wenn die Einzelvorschriften selbst einen Handlungsspielraum eröffnen.

Der Betriebsrat hat gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Beschwerde beim LAG eingelegt.

● Das LAG Hamm hat in einer Entscheidung vom 2. Oktober 1978 (3 TABV 67/78) auf Antrag des Betriebsrats den Vorsitzenden einer Einigungsstelle bestellt. Diese soll über die Gewährung von Lärmpausen für Arbeiter, die an starken Lärm verursachenden Maschinen tätig sind, entscheiden. Das Gericht vertritt die Auffassung, daß für die angestrebten Lärmpausen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 durchaus als begründet erscheine. Dem stünden gesetzliche Vorschriften oder Unfallverhütungsvorschriften nicht entgegen. Der einschlägige § 3 der Unfallverhütungsvorschrift „Lärm“ (VBG 121) verpflichte den Unternehmer nur allgemein, dafür zu sorgen, daß Arbeitsstätten so eingerichtet sind und Arbeitsverfahren so ausgestaltet werden, daß auf die Arbeitnehmer kein Lärm einwirkt. Die Durchführungsbestimmungen und Erläuterungen dazu sehen als Lärminderungsmaßnahmen grundsätzlicher Art unter anderem auch Lärmpausen vor. Es bleibe dem Unternehmer also ein Handlungsspielraum, zu dessen Ausfüllung § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht gewähre.

● Mit einem beachtenswerten Beschluß vom 13. Dezember 1972 (2BV 30/72) hat auch das Arbeitsgericht Hamm den Vorsitzenden einer Einigungsstelle, die sich mit Schutzmaßnahmen für besonders lärmbelästigte Arbeitnehmer befassen sollte, bestellt. Der Betriebsrat hatte verlangt, daß zur Senkung des Lärmpegels der Betriebsablauf geändert und bauliche Schutzvorkehrungen angebracht werden. Ein auf § 91 BetrVG gestütztes Mitbestimmungsrecht über diese Fragen bejaht das Gericht. Die Besonderheit des Verfahrens bestand darin, daß die umstrittene Lärmbelästigung bereits vor Inkrafttreten des BetrVG bestand. Eine Änderung von Arbeitsplätzen, wie sie in § 91 BetrVG als Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht genannt wird, hatte es also nicht gegeben. Allerdings hatte das Gewerbeaufsichtsamt Änderungen angeordnet, die aber noch nicht durchgeführt waren. Das Gericht führt dazu aus, das Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG setze in einem solchen Fall nicht erst mit der Änderung der Arbeitsplätze ein. Stehe aufgrund mehrfacher Messungen fest, daß die Lärmbelästigung eine Abänderung der Arbeitsplätze erforderlich mache, so könne der Betriebsrat die Abwendung, Milderung oder einen Ausgleich der Belastung nach § 91 BetrVG verlangen. Schließlich wird in dem Beschluß festgestellt, daß ein Geräuschpegel ab 90 dB (A) am Arbeitsplatz stets den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widerspricht.

B. S.

Das Mitbestimmungsrecht bei Festlegungen über die betriebsärztliche Versorgung – BAG vom 10. 4. 1979 – 1 ABR 34/77 –

Leitsatz: Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen, wenn entschieden wird, welche der drei Möglichkeiten zur Erfüllung des § 2 Abs. 1 ASiG für den Betrieb zu wählen ist (angestellter Betriebsarzt, freiberuflich tätiger Betriebsarzt oder überbetrieblicher Dienst von Betriebsärzten).

Zum Sachverhalt:

In einem Unternehmen waren zwei Ärzte vertraglich verpflichtet worden, nebenberuflich als Betriebsärzte tätig zu sein. Der Betriebsrat hatte sich dagegen ausgesprochen, weil er die Übertragung der betriebsärztlichen Aufgaben auf ein berufsgenossenschaftliches arbeitsmedizinisches Zentrum für sinnvoller hielt. Hinsichtlich der Grundsatzentscheidung, welche Form der betriebsärztlichen Versorgung durchgeführt werden sollte, machte er ein Mitbestimmungsrecht geltend. Auf Antrag des Betriebsrats hat das BAG schließlich den oben zitierten Leitsatz verkündet.

Zur Entscheidung:

Der wesentliche Einwand gegen das Mitbestimmungsrecht, mit dem sich das BAG auseinandergesetzt hat, war die Rechtsauffassung, § 9 Abs. 3 ASiG enthalte für das Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung von Betriebsärzten eine gesetzliche Regelung, die nach § 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG das allgemeine Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten ausschließe.

In § 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG heißt es ja, daß der Betriebsrat in den Einzelangelegenheiten, die in dieser Bestimmung aufgezählt sind, nur mitzubestimmen hat, „so weit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.“

Nach § 9 Abs. 3 ASiG sind die Betriebsärzte mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen. Hinsichtlich der anderen beiden möglichen Formen der betriebsärztlichen Versorgung bestimmt § 9 Abs. 3 Satz 3 ASiG, daß der Betriebsrat vor der Verpflichtung der entsprechenden Person oder Einrichtung nur anzuhören ist.

Dazu das BAG:

„Mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ist die Entscheidung, welche der drei Möglichkeiten zur Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers nach dem Arbeitssicherheitsgesetz zu wählen ist: die Einstellung hauptberuflicher Kräfte, die Verpflichtung freiberuflicher Ärzte oder der Anschluß an einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten. Nach dem Arbeitssicherheitsgesetz sind zwar dem Arbeitgeber drei Modelle zur Verfügung gestellt, unter denen er wählen kann. Diese Modelle sind aber auf den konkreten Betrieb bezogen nicht notwendig gleichwertig. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, nach Möglichkeit die für seinen Betrieb effektive Gestaltung zu wählen; besagt doch auch § 1 Nr. 3 ASiG, daß es Aufgabe der Ärzte und Sicherheitskräfte ist, den Arbeitgeber in Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung bestmöglich zu unterstützen. Hier sind vom Gesetz Aufgaben angesprochen, die in erster Linie die Ar-

beitnehmer berühren, ihren Schutz zwecken. Deshalb ist es nach der Auffassung des Senats nur folgerichtig, daß der Betriebsrat bei der Auswahl des für den (jeweiligen) Betrieb geeigneten Modells mitzubestimmen hat.“

Das BAG meint weiter, daß die Frage, welche Form der betriebsärztlichen Versorgung gebilligt werden soll, sich durchaus von der Bestellung oder Verpflichtung des konkreten Arztes oder des konkreten überbetrieblichen Dienstes trennen lasse:

„Man kann zumindest betriebsbezogen allgemeine Kriterien aufstellen, so z. B., daß es wegen der Größe des Betriebes oder wegen bestimmter Gefahren im Betrieb erforderlich ist, einen mit dem Betriebsgeschehen besonders vertrauten Betriebsarzt einzustellen, weil nur auf diese Weise eine intensive Betreuung der Arbeitnehmer sichergestellt werden kann. Auch könnte der Betriebsrat bei der Meinungsbildung beispielsweise zugunsten eines arbeitsmedizinischen Zentrums auf die größere arbeitsmedizinische Qualifikation, die bessere medizinisch-technische Ausstattung oder auf die weniger starke wirtschaftliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber hinweisen. Nach der Meinung des Senats will § 9 Abs. 3 ASiG mit der Trennung zwischen Zustimmungserfordernis und Anhörung nur den Fall regeln, daß nach der abstrakten Wahl zwischen den drei Möglichkeiten der betriebsärztlichen Versorgung entschieden wird, welche konkrete Person oder welcher konkrete Dienst zu welchen Bedingungen in Anspruch genommen wird.“

Interessant ist schließlich noch, was das BAG zu dem Argument ausführt, ein Mitbestimmungsrecht über die Auswahl der Formen betriebsärztlicher Versorgung müsse ausscheiden, weil der Betriebsrat dem Arbeitgeber durch seine Mitbestimmung sonst erhebliche finanzielle Aufwendungen aufzwingen könne. Mit diesem Argument wurde der Versuch unternommen, sich auf die in diesem Heft von AiB durch M. Schoden dargestellten Entscheidungen zur betrieblichen Altersversorgung zu berufen, denen zufolge ja die Entscheidung über die Form der Altersversorgung mitbestimmungsfrei sein soll. Diesem Einwand hält das BAG entgegen:

„Diese Auffassung berücksichtigt nicht, daß die Auswahl der Form der Versorgungsleistungen deshalb zu den mitbestimmungsfreien unternehmerischen Entscheidungen gehört, weil die Besonderheiten der Versorgungsleistungen zu berücksichtigen sind, insbesondere deren Freiwilligkeit. Der Grundsatz der Freiwilligkeit besteht im Rahmen des Arbeitssicherheitsgesetzes gerade nicht.“

Damit ist allen Versuchen, die vier für das Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Altersversorgung festgestellten

Schranken, nach und nach auf das gesamte Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten auszudehnen, Einhaltung geboten.

B. S.

Arbeitsschutz

Reinhold Konstanty

Krebs in der Arbeitswelt

6. März 1980: In der Stadthalle Bonn-Bad Godesberg herrscht Todesstille. Kurt Ledwan, Mitglied des Betriebsrates eines Mühlheimer Kleinbetriebes mit ca. 60 Beschäftigten, schildert den über 600 Zuhörern die letzten qualvollen Tage des Kollegen Klaus Hollenberg, der an den Folgen eines durch Asbeststaub verursachten Bauchfellkrebses gestorben ist.

Und Kurt Ledwan erinnert sich: „Bei dem Gebet des Geistlichen für den Verstorbenen, dem 14. nachgewiesenen Sterbefall als Folge des Umganges mit Asbest innerhalb der Firma, kommt unwillkürlich der Gedanke: Wann folgt Fall 15?“

Verbittert stellt Kurt Ledwan fest: „Wir wissen um die vielfache Gefährdung der berufstätigen Menschen durch Asbeststaub. Wir kennen die schweren Folgen, das qualvolle Sterben und die Not der Zurückgebliebenen. Aber Wirtschaftswachstum geht in unserer Zeitrechnung über alles. Wir verspielen immer mehr unser Gesicht und das Verständnis unserer Jugend. Was wundert es, wenn sie unsere Aufbauleistung nach dem Krieg nicht mehr würdigt, weil wir selbst die Würde vor dem menschlichen Leben verloren haben.“

Die 14 Todesfälle in diesem Mühlheimer Kleinbetrieb, der bis vor kurzem Asbest verarbeitet, zeigen, daß die Krebsgefährdung in der Arbeitswelt weit über die offiziellen berufsgenossenschaftlichen und staatlichen Statistiken hinausgeht.

Hohe Dunkelziffer

Etwa 150 000 Menschen sterben jährlich in der Bundesrepublik an Krebserkrankungen. Nach den offiziellen Statistiken der Berufsgenossenschaften und des Staates wird aber noch nicht einmal jeder tausendste Krebstodesfall, nämlich weniger als 50 Fälle jährlich, als arbeitsbedingt anerkannt.

Geht man von den Schätzungen einer amerikanischen Regierungsstudie vom Herbst 1978 aus, so würde das bedeuten, daß in der Bundesrepublik etwa ein Drittel aller Krebstodesfälle, das sind ca. 50 000, im Zusammenhang mit der Arbeitswelt stehen. Das wären tausend Mal so viele Fälle, wie die offiziell anerkannten. Die amerikanischen Schätzungen sollten auch für die bundesrepublikanischen Verhältnisse sehr ernst genommen werden, da die Krebserreger in der industriellen Arbeitswelt weitgehend identisch sind.

Ein weiteres Beispiel für die extrem hohe Dunkelziffer arbeitsbedingter Krebserkrankungen ist die Häufung von stets tödlich verlaufenden Rippen- und Bauchfellkrebsen in Hamburg und Berlin. Sie ist

zum überwiegenden Teil darauf zurückzuführen, daß die Ärzte in den übrigen Teilen der Bundesrepublik, vor allem in Bayern, diese Krebsform nicht erkennen oder sich um ihre Identifizierung erst gar nicht bemühen.

Zynische Vorschläge im Schatten der Tagespolitik

Das große Dunkel, das über dem Zusammenhang zwischen Krebs und betrieblicher Tätigkeit liegt, ist in erster Linie darauf zurückzuführen, daß der gesundheitliche Schutz der Arbeitnehmer in der Arbeitswelt nicht zu den großen politischen Themen in Staat und Gesellschaft gehört; dies, obwohl nahezu jeder dritte Arbeitnehmer vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze stirbt und jeder zweite Frühinvalide wird. Ganz zu schweigen davon, daß die meisten Kündigungen sich auf Gründe in der Person, nämlich Gesundheitsschädigungen, beziehen.

Genaue Angaben über die Zahl der Arbeitnehmer, die einem Krebsrisiko am Arbeitsplatz und in der Arbeitsumwelt ausgesetzt sind, liegen nicht vor. Nach den Schätzungen des DGB dürften aber 3 bis 4 Millionen Arbeitnehmer hiervon betroffen sein. Allein über 1 Million Arbeitnehmer atmen mehrmals im Jahr während einer Arbeitsschicht mehrere Millionen Asbestfasern ein, die nachweislich zu tödlichen Krebserkrankungen der Atemwege und des Rippen- und Bauchfells führen. Die meisten arbeitsbedingten Krebserkrankungen haben Zeitbombencharakter und brechen erst 5 bis 25 Jahre nach der Einwirkung am Arbeitsplatz aus. Dies hat für viele Ärzte zu der Überlegung geführt, nur ältere Arbeitnehmer an Krebsarbeitsplätzen zu beschäftigen. Der DGB und seine Gewerkschaften lehnen eine derartige Praxis schärfstens ab. Einzelne Arbeitnehmergruppen dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Entscheidend ist es, das Krebsrisiko völlig zu beseitigen.

Die gewerkschaftliche Politik zur Bekämpfung von Krebsrisiken in der Arbeitswelt muß vor allem auf drei Aspekte abzielen: Die Mobilisierung der Arbeitnehmer, den wirksamen Aufbau betrieblicher Arbeitsschutzsysteme und staatliche sowie berufsgenossenschaftliche Maßnahmen.

Verwässerter Verordnungsentwurf

Der Bundesarbeitsminister hat nunmehr nach jahrelanger Diskussion den Entwurf von Vorschriften über „besondere Schutzmaßnahmen beim Umgang mit krebserzeugenden Arbeitsstoffen“ vorgelegt. Die Regelungen sollen als Inhalt der Arbeitsstoffverordnung am 1. Juli 1980 in Kraft treten.

Dieser Entwurf ist inzwischen auf den massiven Druck der Industrie hin verwässert worden. So wurde die ursprünglich vorgesehene Verpflichtung aller Arbeitgeber, die Verwendung krebserzeugender Arbeitsstoffe anzuzeigen, auf die Herstellerbetriebe begrenzt, während die Verwendbetriebe mit mehreren Millionen Beschäftigten herausgenommen wurden. Abgeschwächt wurde auch die Kompetenz der Gewerbeaufsichtsämter, die Verwendung von Ersatzstoffen anzuordnen

Arbeitszeitverkürzung als Minimalschutz für Gefährdete

Und hinter den Kulissen versucht die Industrie, vor allem das Bundeswirtschaftsministerium, das durch Unverständnis gegenüber Arbeitsschutzziele hervorsteht, gegen eine Regelung im Entwurf scharf zu machen, die sich auf die Verkürzung der Arbeitszeit im Zusammenhang mit krebserzeugenden Arbeitsstoffen bezieht. So sieht der Entwurf vor, daß Arbeitnehmer, die krebserzeugenden Arbeitsstoffen der Gruppe I und II ausgesetzt sind, täglich nicht länger als 6 bzw. 7 Stunden und wöchentlich nicht länger als 30 bzw. 35 Stunden mit diesen Stoffen umgehen dürfen. Die Industrie hat eine höllische Angst davor, daß diese Arbeitszeitbegrenzung der Modellfall für weitere Arbeitszeitverkürzungen aus gesundheitlichen Gründen werden könnte. Sie sieht darin die Gefahr einer Reform des geltenden Arbeitszeitrechts, das sich im Kriegsrausch des Dritten Reiches und im Wachstumsrausch der Nachkriegszeit zu einer scheinbar uneinnehmbaren Festung entwickelt hat. Der DGB ist sich allerdings darüber im klaren, daß die Arbeitszeitverkürzung nur ein Hilfsmittel sein kann, denn oberstes Ziel muß die Beseitigung aller Krebsfaktoren in der Arbeitswelt sein. Eine Arbeitszeitverkürzung würde jedoch die Hersteller von Maschinen dazu zwingen, sich endlich mehr als bisher Gedanken über die Beseitigung der Krebsrisiken zu machen. Gleichzeitig würden dadurch der Einsatz von ungefährlichen Ersatzstoffen gefördert werden.

Arbeitsorganisatorisch ist weiterhin die Regelung von Bedeutung, wonach Arbeitnehmer beim Umgang mit krebserzeugenden Arbeitsstoffen nicht mit Akkordarbeit oder tempoabhängigen Arbeiten beschäftigt werden dürfen, wenn aufgrund der Art der Tätigkeit mit einer Erhöhung der Krebsgefährdung zu rechnen ist.

Laufende Messungen durchsetzen

Von großer Bedeutung ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Konzentration des krebserzeugenden Arbeitsstoffes in der

Luft am Arbeitsplatz zu messen. Die Meßergebnisse sind aufzuzeichnen. In einer hoch industrialisierten Arbeitswelt sollte dies an sich eine Selbstverständlichkeit sein. Tatsache ist jedoch, daß in den vielen hunderttausend Betrieben der Bundesrepublik, in denen mit gefährlichen Arbeitsstoffen umgegangen wird, nur in ganz wenigen Ausnahmefällen Messungen durchgeführt werden. Es ist erschreckend, wie gering die Meßkapazitäten der Gewerbeaufsicht und der Berufsgenossenschaften sind. Deswegen fordert die Arbeitnehmerseite der Selbstverwaltung der gesetzlichen Unfallversicherung den Aufbau eines umfassenden zentralen Systems zur Erfassung von krankmachenden Faktoren am Arbeitsplatz in der Arbeitswelt.

Irreführende Angaben über Gefährdungsgrad

Die krebserzeugenden Arbeitsstoffe werden in einer Liste, die ebenfalls Inhalt des Verordnungsentwurfs ist, in drei Gruppen eingeteilt: Sehr stark gefährdende (I), stark gefährdende (II) und gefährdende (III) Stoffe eingeteilt. Die Einteilung hängt auch davon ab, in welchem Gewichtsanteil der krebserzeugende Arbeitsstoff, z. B. in einer Zubereitung, auftritt. Diese Einteilung ist zum Teil sehr willkürlich. So ist allgemein anerkannt, daß atembare Asbeststaub an sich in die Gruppe I eingestuft werden müßte. Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen wurde Asbeststaub jedoch der Gruppe II zugeordnet, da die Stoffe der Gruppe I schärferen Arbeitsschutzmaßnahmen unterliegen.

TRK-Werte: Gewinn vor Gesundheit und Leben

Eine Schlüsselrolle für die krebserzeugenden Arbeitsstoffe der Gruppe II und III spielt die sogenannte Technische Richtkonzentration (TRK). Die Einhaltung der Technischen Richtkonzentration am Arbeitsplatz soll das Risiko einer Beeinträchtigung der Gesundheit vermindern, vermag dieses jedoch nicht auszuschließen. Die TRK-Werte orientieren sich an den tatsächlichen Zuständen in der Arbeitswelt. Sie sind insoweit entgegen der Behauptung vieler Kreise keine wissenschaftlich abgesicherten, sondern ausschließlich politische Werte. Im allgemeinen stellen sie einen faulen Kompromiß zwischen der industriellen Wirklichkeit und den Zielen des Gesundheitsschutzes dar.

Neben der Verordnung über gefährliche Arbeitsstoffe werden die Unfallversicherungsträger eine Unfallverhütungsvorschrift über den Umgang mit krebserzeugenden Arbeitsstoffen erlassen. Diese UVV stellt zum Teil wichtige Konkretisierungen der staatlichen Verordnung dar.

Die Forderungen des DGB

Der DGB stellt über die vorliegenden Entwürfe hinaus an den Gesetzgeber folgende Forderungen, um wirksame Voraussetzungen für die Bekämpfung von Krebsursachen in der Arbeitswelt zu schaffen:

- Umfassende Information der Arbeitnehmer über alle Krebsrisiken am Arbeits-

platz und Einräumung eines Rechts auf Arbeitsverweigerung in bestimmten Fällen;

- Aufbau eines Systems zur Erfassung von arbeitsbedingten Krebserkrankungen und ihren Ursachen auf staatlicher und berufsgenossenschaftlicher Ebene (einschließlich eines arbeitsbezogenen Krebsregisters);

- Prüfung bereits verwandter und neuer Arbeitsstoffe auf krebserzeugende Eigenschaften;

- Fortschreibung der Liste krebserzeugender Stoffe unter Beteiligung der Gewerkschaften;

- Schaffung eines internationalen Informations- und Frühwarnsystems über Krebsgefahren bei der Internationalen Arbeitsorganisation;

- Reform des Berufskrankheitenrechts;
- Staatliche Förderung von ungefährlichen Ersatzstoffen und Verfahrenstechniken zur Beseitigung von Krebsrisiken;

- Klare Kennzeichnung von krebserzeugenden Arbeitsstoffen und krebserzeugenden Arbeitsplätzen;

- Verpflichtung der Hersteller und Einführer zur Meldung noch nicht bekannter Krebsrisiken an die zuständigen staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Stellen;

- Verpflichtung der Arbeitgeber zur Unterstützung betriebs- und branchenbezogener staatlicher und berufsgenossenschaftlicher Forschungsprojekte zur Aufklärung von Krebsgefahren.

Auch für den Kampf gegen Krebsgefahren in der Arbeitswelt wird allerdings entscheidend sein, in welchem Maße er von der gewerkschaftlichen Solidarität getragen wird.

Unfallverhütungsbericht 1980

Was er verschweigt, die Wahrheit wär's gewesen

Die Bundesregierung hat nach § 722 RVO jährlich einen Bericht über den Stand der Unfallverhütung und das Unfallgeschehen vorzulegen. Dieser Verpflichtung ist sie jetzt zum Abschluß der Legislaturperiode nachgekommen. Dieser letzte Bericht war als großer Wurf angekündigt, als umfassender Überblick über die in der zurückliegenden Periode erzielten Ergebnisse. Gleichzeitig erhoffte man sich von diesem letzten Bericht eine Zielprojektion für die Zeit nach der Bundestagswahl.

Unfallgeschehen

Den abgedruckten Statistiken zufolge ist die Zahl der tödlichen Unfälle und Berufskrankheiten von 1978 auf 1979 um 2,3 Prozent gesunken. Damit ist der niedrigste Stand seit 1955 erreicht. Die Zahl der angezeigten Betriebsunfälle und Berufskrankheiten ist höher als im Vorjahr. Die Steigerung von 0,6 Prozent ist zwar nicht wesentlich, jedoch ein Signal dafür, daß die Unfallentwicklung unmittelbar von der Konjunktur abhängig ist. Im Bereich der Berufserkrankungen ist die Entwicklung der

Lärmschwerhörigkeit gestoppt worden; dafür ist eine Steigerung bei den schweren Hautkrankheiten zu beobachten, was Anlaß genug zur Sorge sein sollte.

Kosten

Die Kosten der gesetzlichen Unfallversicherung sind um 5,9 Prozent gegenüber 1978 auf 9755000000 DM angestiegen. Die Kosten für die gesamte Volkswirtschaft werden auf 30 Milliarden DM pro Jahr geschätzt.

Zahlen, die Tatsachen verbergen

Die Aufzählung des Berichts über Schultätigkeit bei den Berufsgenossenschaften ist einfach lächerlich, da Schulkurse nur addiert werden, ohne zu berücksichtigen, daß die Kurse zwischen einem Tag und 14 Tagen dauern. Das Aufzählen der Teilnehmer sagt ebenfalls nichts aus, weil nicht die Zahl der Teilnehmer pro Kurs und die Dauer des Kurses angegeben wird. Aussagen über Qualität und Inhalt der Kurse fehlen gänzlich. Die Angaben über Unfallursachen folgen der Maxime: Wer verunfallt, ist selber Schuld. So wird die Bedeutung von Arbeitszeit und Arbeitsdauer, die Nichtanwendung von Körperschutzmitteln als mitverursachender Faktor für Unfälle erwähnt, nicht aber nach Unfallursachen aufgrund technischer Mängel gesucht. Die Statistiken der Berufsgenossenschaften werden kritiklos abgeschrieben, obwohl sie allgemein als Schönfärberei bekannt sind, was immer deutlicher wird, seitdem zahlreiche Unternehmer dazu übergegangen sind, unfallbedingt arbeitsunfähige Arbeitnehmer auf „Leicht“-arbeitsplätzen zu „beschäftigen“, um die Unfallanzeige zu vermeiden.

Schleuderware Arbeitsmedizin?

Beim Aufzählen der Arbeitsmedizin und der arbeitsmedizinischen Dienste wird unterschlagen, daß aufgrund der laxen Anforderungen des Arbeitssicherheitsgesetzes an die Qualifikation der Betriebsärzte, mehr und mehr die Arbeitsmedizin zur Schleuderware auf dem Markt wird. Sie wird dermaßen zur Ware, daß Arbeitgeber engagierten Arbeitsmedizinern mit einer Kündigung des Vertrages drohen, oder ihnen sogar kündigen, weil Billiganbieter mit der Ware Arbeitsmedizin bereitstehen. Es hätte eigentlich berichtet werden müssen, daß zwischenzeitlich Reinigungsunternehmen und andere obskure Geschäftsmacher dabei sind, mit der Ware Arbeitsmedizin abzuhauen. Diese Geschäftemacherei führt nunmehr dazu, daß die Steuerbehörden den berufsgenossenschaftlichen arbeitsmedizinischen Dienst in die Steuerpflicht nehmen wie jeden anderen Gewerbetreibenden. Auf diese Weise wird den Geschäftsmachern in die Hände gearbeitet, weil die Berufsgenossenschaften deshalb ihre Preise erhöhen müssen. Ein ungeschminkter Bericht hätte diese Tatsachen anführen müssen. Durch Schminke aber wird kein Ministerium erfolgreicher und kein verunglückter Arbeiter gesund.

Rudi Müller

Erfahrungsberichte von zwei Betriebsräten

Möglichkeiten des Erkennens betrieblicher Unfall- und Gesundheitsgefahren

Gesetzliche Bestimmungen, voran das Arbeitssicherheitsgesetz und die §§ 87 Abs. 1 Ziff. 7 und 89 bis 91 BetrVG, haben eine rechtliche Hülle für den betrieblichen Arbeitsschutz geschaffen. Das Leben darin hängt von der Arbeit der Beteiligten ab. Am schwierigsten und umfassendsten sind dabei die Aufgaben des Betriebsrats. Er hat über den gesamten betrieblichen Arbeitsschutz zu wachen, ohne diese Verantwortung delegieren zu können (§§ 80 Abs. 1 Ziff. 1 und 89 Abs. 1 BetrVG).

Erster Schritt für jegliches Tätigwerden ist das Erkennen der im Betrieb bestehenden Gefahrenquellen. Dieser Betriebsratsaufgabe sind die beiden folgenden Berichte gewidmet.

Die beiden Beispiele stammen aus Großbetrieben der Montanindustrie. Das erste schien uns wertvoll, weil ein ausgereiftes Konzept für die Arbeit des Betriebsrats auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit ihm zugrunde liegt. Das Konzept selbst ist sicher nicht auf alle Betriebe übertragbar. Seine Darstellung soll aber zur Entwicklung einer systematischen Arbeit für den Gesundheitsschutz im Betrieb anregen. Das zweite Beispiel beleuchtet das Problem eines möglichen Widerspruchs zwischen Betriebsrat einerseits und Betriebsarzt oder Sicherheitsingenieur andererseits bei der Bewertung einer Gefahrenquelle.

Zeche Minister Stein in Dortmund

Die Situation in einem Bergbaubetrieb unter Tage ist durch die ständig wechselnde Arbeitsumgebung geprägt. Werden in einem Grubenbetrieb täglich 3000 Tonnen Kohlen gefördert – wie dies in der Zeche Minister Stein geschieht –, so geht damit eine ständige Veränderung des Standorts von Großmaschinen, der Gebirgsbeschaffenheit, Staub und Lärmbelastung und der Gaskonzentration einher. Stündlich entstehen also neue Gefahrenquellen. Insofern läßt sich die Situation unter Tage mit der auf Baustellen und an anderen Produktionsstätten, die sich mit dem Produktionsablauf ändern, vergleichen. Das rasche Erkennen neuer Unfallgefahren steht in diesen Bereichen im Vordergrund.

Der Fahrbericht

Um dieses Problem zu meistern, ist von den Betriebsräten des Ruhrbergbaues und von der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie das Konzept des Fahrberichts entwickelt worden. Die Betriebsratsmitglieder führen in einem bestimmten Turnus Besichtigungen an allen Betriebsbereichen durch, die ausschließlich der Kontrolle der Arbeitssicherheit dienen. Hierzu sind sie nach einem Tarifvertrag über die Betriebsverfassung verpflichtet. Danach soll jeder Betriebspunkt einmal in der Woche befah-

ren werden. Als Hilfsmittel ist hierzu eine Checkliste entwickelt worden, in der alle typischen Gefahrenquellen festgehalten sind. Diese Checkliste wurde von der Abteilung Arbeitsschutz der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie erstellt. Dabei wurden Erfahrungen aus der Auswertung von Unfallstatistiken genutzt.

Maßnahmen vor Ort

Sobald das Betriebsratsmitglied eine Gefahrenquelle bei einer solchen Besichtigung erkennt, benachrichtigt es den unmittelbaren Vorgesetzten für den Betriebsbereich oder – bei größeren Problemen – den Sicherheitsingenieur. Es fordert die unverzügliche Beseitigung des Gefahrenpunktes. Soweit möglich bleibt es so lange vor Ort, bis seine Forderungen tatsächlich erfüllt sind.

Schriftlicher Bericht

Jede festgestellte Gefahrenquelle, die nicht während der Besichtigung behoben werden konnte, wird vom Betriebsratsmitglied präzise nach Art und Ort in einem sogenannten Fahrbericht festgehalten. Dieser Bericht wird sofort nach der Besichtigung dem Abteilungsleiter mit der Forderung nach Abhilfe vorgelegt. Sämtliche Berichte werden im Betriebsratszimmer gesammelt. Auf jeder Betriebsratsitzung werden die seit der vorausgegangenen Sitzung angelaufenen Berichte ausgewertet. Sind festgehaltene Mängel noch nicht beseitigt, so werden sie der Werksleitung vortragen.

Ständige Kontrolle

Im Betriebsratszimmer hängt eine Übersichtstafel, in die sämtliche dieser Überprüfungen nach Zeitpunkt und Betriebsbereich eingetragen werden. So kann festgestellt werden, ob ein bestimmter Bereich längere Zeit nicht mehr überprüft worden ist. Ist dies der Fall, so veranlaßt der Betriebsratsvorsitzende, daß die Überprüfung nachgeholt wird.

Jugendvertretung

Die Jugendvertretung des Betriebs führt nach demselben Schema selbständige Besichtigungen in den Betriebsbereichen, in denen Jugendliche tätig sind, durch. Sie achtet vor allem auf sicherheitsbewußtes Verhalten der Jugendlichen.

Ergebnisse

Das beschriebene Verfahren hat sich als praktisch sehr wirksam herausgestellt. Auf seiner Grundlage werden fast täglich Unfallursachen an den verschiedensten Arbeitsplätzen beseitigt, bevor irgendein Arbeitnehmer zu Schaden gekommen ist. Die ständigen Kontrollen haben sich auch auf das Sicherheitsverhalten der Vorgesetzten ausgewirkt. Sie versuchen von vornherein, Kritik durch den Betriebsrat zu vermeiden, indem sie Schlamperei in Sicherheitsfragen gar nicht erst aufkommen lassen.

Stahlhütte Mannesmann in Duisburg

Der Verhüttungsbetrieb der Mannesmann AG hat eine führende Stellung in der Stahllentschwefelung. Vor allem japanische Firmen machen ihr diesen Rang streitig. Deswegen wird ständig an neuen Verfahren gearbeitet. Neue Verfahren, das bedeutet aber auch neue Gefahren. Aus jeder Änderung in der Konzentration der Stoffe, die unter großer Hitze aufeinander wirken, ergeben sich neue – unbekannte – Gefahrenquellen.

Mit der Vorsorge abwarten, bis erste Todesfälle eintreten?

Auch in der Mannesmann-Hütte wird der Werkstoff Asbest verwendet. Die Erkenntnis, daß die Aufnahme von Asbeststaub durch den Körper nach zehn bis zwanzig Jahren zu Krebs führen kann, ist noch nicht alt. Bis dahin ist mit dem Werkstoff sorglos und unter großer Staubentwicklung gearbeitet worden. Unbekannt ist die Zahl der Todesopfer, die aufgrund dessen allein von der Mannesmann-Belegschaft erbracht wurden. Der Betriebsrat ist aber entschlossen, das mit seinen Mitteln Mögliche gegen die Wiederholung der Asbest-Katastrophe zu leisten.

Was tun, wenn der Mediziner mit den Achseln zuckt?

Kennzeichen der heimtückischsten Krankheitsursachen ist, daß sie erst nach Jahren eindeutig erkannt werden. Die Erkenntnis kann dann für Tausende zu spät kommen. Betriebsärzte legen sich aus verständlichen Gründen nur ungern auf Aussagen fest, die nicht wissenschaftlich abgesichert sind. Die Arbeitgeber wollen Anlagen nur stilllegen, Schutzeinrichtungen nur finanzieren, wenn die Notwendigkeit dazu eindeutig feststeht. Der Betriebsrat und die Beschäftigten sind aber darauf angewiesen, daß auch nur mögliche Gefahren weitgehend ausgeschlossen werden. Wie aber kommt man einer möglichen Gefährdung auf die Spur?

Wichtigste Informationsquelle: Beschwerden von Kollegen

Eine besondere Gefährdung des Körpers wirkt sich oft in zunächst harmlos schein-

nender Form aus. Der Raucher hustet etwas mehr als der Nichtraucher. Den Trinker zwickt manchmal die Leber. (Bei zahlreichen Berufskrankheiten – z. B. bei den durch Asbeststaub verursachten Krebsarten – gibt es allerdings noch nicht einmal solche Anzeichen.) Aus dieser verbreiteten medizinischen Erfahrung hat der Betriebsrat bei der Mannesmann-Hütte Konsequenzen gezogen. Er ist bemüht, jede ungewöhnliche Häufung solcher Unwohlseinserscheinungen in bestimmten Betriebsbereichen sofort festzustellen. Dazu bedient er sich eines gut ausgebauten Informationssystems. Auf Betriebs- und Vertrauensleuteversammlungen wird regelmäßig das Problem unerkannter Gesundheitsgefährdungen diskutiert. Hierdurch wird das Problembewußtsein der Kollegen geweckt. Die Betriebsratsmitglieder suchen bei Rundgängen durch die Betriebsbereiche, aus denen sie stammen, das Gespräch mit den Beschäftigten, auch über ihren Gesundheitszustand. Auch in Bereichsvertrauensleutesitzungen wird gefragt: „Ist euch etwas über gehäuftes Unwohlsein bekannt?“ Sobald sich deutliche Spuren zei-

gen, wird reagiert. Alle im entsprechenden Bereich Beschäftigten werden befragt, Betriebsarzt, Berufsgenossenschaft und Gewerbeaufsichtsamt auf die Spur gesetzt.

Harmlose Irritation?

Vor vier Jahren führte die Hütte ein neues Stahlreinigungsverfahren ein. Unter den über hundert Beschäftigten, die an dem neuen Verfahren arbeiteten, wurde eine sprunghafte Zunahme von Kopfschmerz und Hustenreiz festgestellt. Der vom Betriebsrat befragte Betriebsarzt erklärte dies für eine harmlose Irritation. Messungen der Arbeitsplatzkonzentrationswerte wurden schleppend und unvollständig durchgeführt, schienen aber schließlich zu beruhigenden Ergebnissen zu führen. Die „Irritationen“ hörten nicht auf, ließen aber etwas nach. Offenbar hatte ein Gewöhnungsprozeß bei den Beschäftigten eingesetzt. Der Betriebsrat ließ sich jedoch nicht beruhigen: Umweltbelastungen, die stark genug waren, Unwohlsein herbeizuführen, konnten auch zunächst unmerkliche Langzeitfolgen haben.

Jahrelange Auseinandersetzung

Es begann eine Auseinandersetzung, die noch nicht abgeschlossen ist. Der Betriebsrat forderte ein Minimum an Schutz: Das Tragen von Schutzmasken. Die Betriebsleitung lehnte ab. Für das Staubmaskentragen muß ein Zuschlag gezahlt werden. Der Betriebsrat verlangt MAK-Messungen durch eine unabhängige Stelle. Das wurde schließlich durchgesetzt. Die neuen Meßergebnisse führten dazu, daß Berufsgenossenschaft und Gewerbeaufsichtsamt das Tragen von Staubmasken an einigen Arbeitsplätzen zu bestimmten Produktionsphasen anordneten. Nach wie vor wird der gleiche Schutz für alle verlangt und ... abgelehnt.

Der Betriebsrat hat die Einigungsstelle angerufen, weil er ein Mitbestimmungsrecht über das Tragen der Staubmasken nach § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG beansprucht. Dieses Verfahren beschäftigt inzwischen die Arbeitsgerichte. Über seinen Stand berichten wir unter der Rubrik „Rechtsprechung“ dieser Ausgabe. B. S.

MAK-Werte

Erklärung des Begriffs MAK:

Der MAK-Wert (maximale Arbeitsplatz-Konzentration) ist die höchstzulässige Konzentration eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz, die nach dem gegenwärtigen Stand der Kenntnis auch bei wiederholter und langfristiger, in der Regel täglich achtstündiger Einwirkung, jedoch bei Einhaltung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit bis zu 45 Stunden im allgemeinen die Gesundheit der Beschäftigten nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belastigt.

Die MAK-Werte gelten nur für labormäßig untersuchte, chemisch reine Stoffe, nicht für Stoffgemische oder technische Produkte, die Begleitstoffe enthalten, wie sie in der Praxis hauptsächlich vorkommen. Es ist wissenschaftlich unumstritten, daß durch die Kombination mehrerer schädlicher Stoffe sich deren schädliche Wirkung verstärken, sogar vervielfachen kann.

Zustandekommen der MAK-Werte

Die MAK-Wert-Liste wird von der Schadstoff-Kommission der Deutschen Forschungsgemeinschaft erstellt. Ein großer Teil der Kommissionsmitglieder kommt aus den deutschen Chemiekonzernen. Bei der kontinuierlichen Überprüfung der MAK-Wert-Liste stützen sich die in der Kommission befindlichen Wissenschaftler auf eigene Forschungsergebnisse und auf die Erkenntnisse, die im Ausland gesammelt wurden. Die Giftigkeit bzw. Gefährlichkeit der Schadstoffe wird überwiegend von den Gesichtspunkten der

Einzelwissenschaftler her beurteilt. Die Wissenschaftler und die Forscher untersuchen die Gefährdung nicht aus den komplexen Zusammenhängen des Produktionsprozesses heraus. Diese Zusammenhänge werden vernachlässigt. Ihre Feststellung ist äußerst schwierig. Die Komplexität der Produktionsverfahren führt dazu, daß an einem Arbeitsplatz immer mehrere belastende Faktoren auftreten, also nicht nur Hitze, sondern zusätzlich Lärm, Streß, körperliche Belastung usw. Zusammengekommen können diese Faktoren eine ganz andere Wirkung auf den einzelnen Arbeitnehmer ausmachen, als nur ein einzelner Belastungsfaktor, für den ausschließlich ein MAK-Wert besteht.

Bei der Anwendung der MAK-Werte im Betrieb ist zu beachten, daß sie nur für Einzelstoffe gelten, daß der MAK-Wert nicht überschritten werden darf und daß möglichst keine noch so geringe Menge des gefährlichen Stoffes in der Atemluft vorkommt. Ein ständiges Pendeln um den MAK-Wert darf keinesfalls Anlaß zur Beruhigung sein, da es durchaus schon vorgekommen ist, daß von einem Jahr zum anderen MAK-Werte von der Kommission halbiert wurden. Die Wissenschaftlichkeit der MAK-Werte kann daran beurteilt werden, daß es in den verschiedenen Ländern auch verschiedene MAK-Werte gibt.

MAK-Werte sind rechtlich nicht verbindlich. Die Gewerbeaufsicht muß auch einschreiten, wenn sie nicht überschritten sind, sich aber z. B. aus der Kombination mehrerer Schadstoffe oder anderer belastender Faktoren am Arbeitsplatz eine Gesundheitsgefährdung ergibt. Rudi Müller

Bücher und Zeitschriften

Arbeitsrethandbuch

Günter Schaub, Richter am Bundesarbeitsgericht, 1341 Seiten, Beck'sche Verlagsbuchhandlung, München 1980, 4. Auflage

Günter Schaub, arbeitsrechtliche Formularsammlung und Arbeitsgerichtsverfahren, 2. Auflage, 520 Seiten, Beck'sche Verlagsbuchhandlung, München 1978

Wer sich häufig und rasch über Fragen des Arbeitsrechts orientieren muß, ist mit dem Handbuch von Schaub gut bedient. Klare Gliederung und ein ausführliches Stichwortverzeichnis erleichtern das Auffinden des gesuchten Abschnitts. Eine unkomplizierte, fremdwortarme Sprache und zahlreiche meist der Rechtsprechung entnommene Beispiele machen das Buch allgemeinverständlich. Der Versuch, das gesamte Arbeitsrecht in einem Band darzulegen, verlangt allerdings auch Opfer. Rechtsausführungen geraten leicht zu einer Aneinanderreihung von Behauptungssätzen. Kritik an Rechtsprechung kommt kaum vor. Ausführlicher behandelt werden nur Rechtsgebiete, zu denen umfangreiche Rechtsprechung vorliegt. Insbesondere zum Betriebsverfassungsrecht ist daher das Buch als alleinige Informationsquelle ungeeignet. Auch zu anderen Rechtsgebieten von besonderer praktischer Bedeutung (Kündigungsschutz, Arbeitssicherheit, Tarifrecht) kann das Buch nur Orientierungs-

hilfe sein und Spezialliteratur nicht ersetzen.

Die praktische Arbeit soll erleichtert werden durch die das Buch ergänzende Formulareammlung. Hier finden sich Muster von Betriebsvereinbarungen über einige Fragen, die dem Mitbestimmungsrecht unterliegen, Entwürfe für Schreiben an den Arbeitgeber usw. Die Muster sind allerdings mit größter Vorsicht zu genießen. Sie enthalten zahlreiche Vorschläge, die nicht eben im Arbeitnehmerinteresse liegen, wie z. B. die Einführung einer Bearbeitungsgebühr bei Lohnpfändungen, einen Einstellungsfragebogen, in dem nicht nur nach der Schwerbehinderteneigenschaft gefragt wird, sondern auch nach einer eventuellen Gleichstellung, nach „anderen Umständen“ und – wie Schaub selbst in seinem Handbuch richtig ausführt – unzulässigerweise ganz unbestimmt nach „sonstigen Arbeitsbehinderungen“. Konsequenz wird dem Arbeitgeber gleich ein Formular für die Anfechtung des Arbeitsvertrags mit einer Schwangeren, die ihre „anderen Umstände“ bei der Einstellung trotz Befragung nicht offenbart hat, angeboten. Diesen Raum hätte der Autor besser dazu genutzt Hilfen für die Formulierung von Widersprüchen gegen Kündigungen anzubieten, ein Thema, das mit einem einzigen (unglücklichen) Beispiel äußerst stiefmütterlich behandelt wird. B. S.

Michael Kittner, Arbeits- und Sozialordnung, ausgewählte und eingeleitete Gesetzestexte, 5. Auflage, 1980, Bund-Verlag

Entgegen der verbreiteten Sitte, die Klärung eines Rechtsproblems mit dem Wühlen in umfangreichen Rechtsprechungssammlungen zu beginnen, hilft das Buch von Kittner einen eigentlich selbstverständlichen Satz wieder populär zu machen: Die Rechtsfindung hat vom Gesetz auszugehen. Die Kenntnis des Gesetzes ist nicht nur notwendig, um Gerichtsentscheidungen überhaupt zu verstehen. Auch eine fundierte Kritik der Rechtsprechung muß an Wortlaut und Geschichte der Gesetze, aufgrund deren sie ergangen ist, anknüpfen. Und schließlich hat rechtliches Detailwissen wenig Sinn ohne Kenntnis des Gesetzestextes. In dem Buch sind die wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze abgedruckt, wobei die alphabetische Reihenfolge das Auffinden der Texte im Handumdrehen ermöglicht.

Das Besondere an dem Buch aber sind die Einleitungen. Sie zeigen die Entstehungsgeschichte und den Zweck der Gesetze auf. Darüber hinaus enthalten sie eine rechtspolitische Wertung. Geschichtliche Ausführungen, Zahlen aus Statistiken, Schaubilder, die Organisationsschemen verdeutlichen, lassen auf kleinem Raum ein Bild von der Rechtswirklichkeit entstehen. Mit sparsam, aber konzentriert eingesetzten Mitteln leistet die Einleitung etwas sehr wichtiges: Die harte Paragrafenkruste platzt von den Gesetzen ab; sie treten plötzlich als Produkte politischer Auseinandersetzungen in Erscheinung. Ihre alltägliche Wirksamkeit wird deutlich. Auch

für den, der den Umgang mit den Gesetzen immer noch als langweilige Paragraphenreiterei empfindet, ist das Buch also hilfreich. Er wird sehen, daß das Recht spannender ist, als Kriminalromane: Statt Fiktion Wirklichkeit; statt um den Mord an Erna Z. geht es hier um das Schicksal großer Menschengruppen. B. S.

Das Arbeitsrecht im Betrieb, Prof. Dr. Dieter Gaul, 7. Auflage 1979, Köln. Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft mbH Heidelberg

Bei dem Buch (zwei Bände mit mehr als 1500 Seiten) handelt es sich um ein altengeführtes Standardwerk des Arbeitsrechts. Die Teilidentität des Titels mit dem dieser Zeitschrift ist ungewollt. Sie ergab sich aus der Sache.

Als angesprochener Leserkreis werden im Vorwort „Führungskräfte der Wirtschaft“ bezeichnet. Das zweibändige Werk ist aber auch in einigen Betriebsratsbüros zu finden. Und dort ist es auch durchaus am Platz. Dies auch wegen der verlegerischen und redaktionellen Leistung, die in dem Buch steckt. Das beginnt mit dem eingängigen Gliederungsprinzip (von der Einstellung zur Entlassung), gilt für die Übersichtlichkeit der einzelnen Kapitel, die durch Randnummern, auffällige Zwischenüberschriften und Hervorhebungen erreicht wird, die leicht lesbare Schriftgröße, die verständliche Sprache und das umfangreiche Stichwortverzeichnis.

Inhaltlich orientieren sich die Autoren an einem durchaus gemäßigten Arbeitgeberstandpunkt.

Beispiel: Die Rechtsprechung zur krankheitsbedingten Kündigung wird zunächst korrekt und mit seltener Übersichtlichkeit dargestellt. Zurecht wird sodann die Rechtsunsicherheit, die sich aus der Unschärfe der landläufig praktizierten Maßstäbe für die Beurteilung der krankheitsbedingten Kündigung, ergibt, kritisiert. Der Autor bietet sodann ein schematisierendes Beurteilungsmodell an: Die Beschäftigungsdauer soll sich danach erst verstärkend auf den Kündigungsschutz auswirken, wenn sie mindestens zehn Jahre beträgt; grundsätzlich soll die Kündigung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer über fünf Jahre hin an 25 Prozent der Arbeitstage arbeitsunfähig war. Dieser Satz soll sich auf 27 Prozent bzw. 30 Prozent erhöhen bei 50 bzw. 55jährigen Arbeitnehmern. Für je weitere zehn Beschäftigungsjahre soll es zusätzlich einen Bonus von 2 Prozent geben. Dieses Schema ist zwar großzügiger als das einiger Gerichte, die einen ungemäßigten Arbeitgeberstandpunkt vertreten. Es läßt aber die Berücksichtigung anderer Faktoren – wie Kinderzahl, Chancen auf dem Arbeitsmarkt usw. – vermissen.

Fazit: Das Buch ist auch für die Betriebsratsarbeit wertvoll. Es kann aber nicht genutzt werden ohne zusätzliche Literatur, die den Kerngedanken des Arbeitsrechts, den Arbeitnehmerschutz, stärker betont und damit zu einer folgerichtigeren Auslegung der Bestimmungen des Arbeitsrechts kommt. B. S.

Aus der Zeitschrift Arbeit und Recht

Mayer, Fernwirkung von Arbeitskämpfen und Mitbestimmung des Betriebsrats

Inhalt: Im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen kommt es immer wieder vor, daß Arbeitgeber in Betrieben, die nicht unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen sind, den Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen vorübergehend stilllegen. Als Folge dieser Maßnahme stellen sie die Lohnzahlungen ein oder beantragen Kurzarbeitergeld. Die Arbeitgeber vertreten die Auffassung, daß dabei die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zeitweilig aufgehoben sind. Mayer untersucht diese Frage und kommt zu dem Ergebnis, daß auch in solchen Fällen § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats vorschreibt (ArbuR 1980, Seite 65 [Heft 3]).

Schoden, Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim betrieblichen Vorschlagswesen

Inhalt: Die Bedeutung des betrieblichen Vorschlagswesens ist in der Praxis unbestritten. Daraus ergibt sich aber auch, daß die Beachtung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats in diesem Bereich außerordentlich wichtig ist. Im Rahmen des § 87 Abs. 1 Ziff. 12 BetrVG begründet Schoden seine Auffassung, daß dem Betriebsrat ein Initiativrecht zur Regelung der Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens zusteht und daß dieser sowohl über die Höhe als auch über die Verteilung der Prämien mitbestimmen kann (ArbuR 1980, Seite 73 [Heft 3]).

Geiger, Die Wahl Gruppenfremder bei Gemeinschaftswahl

Inhalt: Bei den regelmäßig wiederkehrenden Wahlen zu den Betriebsvertretungen tritt häufig der Fall ein, daß ein Wahlbewerber, der einer bestimmten Arbeitnehmergruppe angehört, für eine andere Gruppe kandidieren möchte. Das kann erhebliche Schwierigkeiten bereiten. Geiger wendet sich gegen die überwiegende Meinung zu diesem Problem. Er hält die Durchführung einer Gemeinschaftswahl für zulässig, bei der ein Angehöriger einer Arbeitnehmergruppe als Gruppenfremder für eine andere Gruppe kandidiert (ArbuR 1980, Seite 77 [Heft 3]).

In diesem Heft vorkommende Abkürzungen

AiB	– Arbeitsrecht im Betrieb
ASiG	– Arbeitssicherheitsgesetz
AP	– Arbeitsrechtliche Praxis
BAG	– Bundesarbeitsgericht
BB	– Betriebsberater
BetrVG	– Betriebsverfassungsgesetz
BGB	– Bürgerliches Gesetzbuch
DB	– Der Betrieb
GewO	– Gewerbeordnung
LAG	– Landesarbeitsgericht
RVO	– Reichsversicherungsordnung
TVG	– Tarifvertragsgesetz