

Unterstützt das Arbeitsgericht Trier H&M im Kampf gegen Arbeitsrechte?

Kommentar zur Entscheidung des Arbeitsgerichts Trier zur fristlosen Kündigung des H&M-Betriebsratsvorsitzenden Damiano Quinto

Alfons Kilad 02.07.2013

*„Dann wird ein Richter ein Urteil fällen müssen und wie er sich entscheidet, das ist schwer vorherzusagen. Es wird auch davon abhängen, welche politische Grundüberzeugung er hat.“
(Uwe Wesel „Juristische Weltkunde“)*

Dass der schwedische Modekonzern Hennes & Mauritz (H&M) mit seinen ca. 400 Fialen in Deutschland nicht viel mit den Rechten seiner abhängig Beschäftigten am Hut hat, überrascht mich wenig. Auch dass fast 7000 Solidaritäts-Unterschriften gegen den Kündigungsversuch eines engagierten Arbeitnehmervertreters die Damen und Herren in den oberen Etagen von H&M kalt lassen, ist keine Überraschung. Dies besonders dann nicht, wenn Justitia so entscheidet wie das Arbeitsgericht Trier am 18.06.2013, wo auf Antrag von H&M die Ablehnung des Betriebsrates von mittlerweile fünf Begehren auf fristlose Entlassung des Betriebsratsvorsitzenden in Trier, Damiano Quinto, gerichtlich ersetzt wurde. Auch wenn ich diesen Fall zwangsläufig nur aus der Ferne und auf Grund einiger Presse- und Medienmitteilungen (1, 2, 3, 4, 5) beurteilen kann, handelt es sich für mich um ein Urteil, was ich selbst bei aller Toleranz gegenüber der Unabhängigkeit der Rechtsprechung, nicht unkommentiert lassen kann. Denn selbst bei der heutigen Gesetzes- und Rechtslage, bei der sicherlich streitbar ist, in wieweit sie den Interessen der abhängig Beschäftigten wirklich immer entspricht, kann ich nichts entdecken, was diese Kündigung rechtfertigen könnte. Ein Blick auf die Rechtslage ergibt für mich eher, dass H&M sowohl die im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gesetzlich geregelte Betriebsratsarbeit rechtswidrig zu behindern versucht als auch mit seiner Regelung zur Nebentätigkeit für die bei H&M abhängig Beschäftigten nicht nach Recht und Gesetz verfährt.

Hintergründe

Der Betriebsratsvorsitzende Damiano Quinto in Trier sollte als Beisitzer nach BetrVG § 76 (1) in anderen H&M-Fialen seine Betriebsratskollegen bei der Einigung mit der Arbeitgeberseite – speziell zur kritikwürdigen Arbeitszeitenregelung (3) - unterstützen. Dies tat er auch. Jedoch nicht während seiner Arbeitszeit, sondern in seiner Urlaubs- und Freizeit. Wegen dieser „Nebentätigkeit“ wurde er abgemahnt, und weil er diese Behinderung seiner persönlichen Aktivitäten durch die dafür Verantwortlichen bei H&M nicht akzeptierte und weiter als Beisitzer aktiv war, stellten diese schließlich beim Arbeitsgericht Trier Antrag auf Kündigung bzw. auf das gerichtliche Ersetzen der fehlenden Zustimmung zur fristlosen Kündigung durch den Betriebsrat. Dem folgte am 18.06. das Gericht und gab H&M mit seinem Kündigungsbegehren Recht.

Zur Begründung heißt es laut Meldung von „Volksfreund.de“, „dass Damiano Quinto zunächst den Spruch des Gerichts hätte abwarten müssen, bevor er weitere Aufträge bei Einigungsstellen annimmt. Zudem sah das Gericht zeitliche Probleme, die durch die Zusatzfähigkeit entstehen und einen möglichen Interessenkonflikt sowie Verstöße gegen Verschwiegenheits- oder Loyalitätspflichten.“ (4). Das Gericht sah, „die vom Kläger H&M vorgebrachten Kündigungsgründe, etwa Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht oder das Loyalitätsgebot als gegeben an. Zudem habe Damiano Quinto mit seiner Tätigkeit in verschiedenen Einigungsstellen an anderen H&M-Standorten eine Nebentätigkeit ausgeübt, die nicht genehmigt gewesen sei, so die Vorsitzende Richterin am Arbeitsgericht Trier, Uta Lenz“, meldete am 18.06. „16 VOR – Trier“ (5). Der fristlosen Kündigung gingen – formalrechtlich korrekt – Abmahnungen voraus, nachdem Damiano Quinto – ebenfalls korrekt – seine Tätigkeit als Beisitzer bei Einigungsstellen anderer Fialen „seines Arbeitgebers“ diesem meldete.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig und der Anwalt von Damiano Quinto will nun vor das Landesarbeitsgericht gehen. Dies erscheint auch unbedingt geboten.

So ist bereits aus formalen Gründen die Behauptung des Gerichtes, Damiano Quinto hätte als Betriebsrat in der Fiale andere Betriebsräte in H&M-Fialen nicht beraten dürfen und gegen das ausdrückliche Verbot von H&M verstoßen (1) ein Unding. Denn es besteht rechtlich gesehen bezüglich Abmahnung und Kündigung ein wesentlicher Unterschied, ob nun ein Beisitzer einer Einigungsstelle rechtswidrig seine Verschwiegenheitspflicht verletzt oder ob die Beisitzerfunktion bereits selbst rechtswidrig ist. Ebenso unbestimmt ist die Verknüpfung des Verbots einer Nebentätigkeit mit der Beisitzerrolle nach Betriebsverfassungsgesetz, außer in dem Sinne – was scheinbar auch gemeint war –, dass das Verbot von Nebentätigkeit H&M im Falle von Damiano Quinto dazu diene, dass dieser seine Funktion als Beisitzer nicht ausführen soll. Mir ist zwar nicht bekannt, mit was die Verantwortlichen bei H&M ihre arbeitsrechtlichen Schritte konkret begründeten. Klar aber ist, dass bereits an Abmahnungen und natürlich noch mehr an Kündigungen für deren Wirksamkeit Bestimmtheitsanforderungen zu stellen sind, damit sie den gesetzlichen Anforderungen überhaupt genügen. Aus einem Verbot von Nebentätigkeit folgt noch nicht, dass es rechtswidrig sei, dass in einem Unternehmen (juristische Person) der Betriebsrat einer Fiale nicht in einer Einigungsstelle einer anderen Fiale als Beisitzer tätig sein könnte. Auf welche Gesetzesgrundlage bezieht sich das Gericht hier überhaupt? Das Betriebsverfassungsgesetz kann es nicht sein. Da steht so etwas nicht. Bei Verstößen gegen das Betriebsverfassungsgesetz ist das Verfahren auch anders als bei (gewöhnlichen) arbeitsvertraglichen Haupt- und Nebenpflichten. Nach BetrVG § 75 hat übrigens der Arbeitgeber die Pflicht darüber zu wachen, dass niemand wegen seiner „politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung“ benachteiligt wird. Hier ist es der Arbeitgeber selbst, der benachteiligt.

Und vor allem: Was soll das für ein „Loyalitätsgebot“ (5) oder gar „Loyalitätsverpflichtung“ (4) sein? Das Arbeitsrecht kennt nur eine „Treuepflicht“ als Pedant zur arbeitgeberseitigen „Fürsorgepflicht“. Für alles was die Einigungsstelle betrifft gilt nach BetrVG ausschließlich § 74. Die Forderung im Gesetz „über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln“ gilt dabei für beide Seiten. Dem widerspricht es, wenn H&M versucht die Tätigkeit der Einigungsstelle, die gerade gesetzlich zur „Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat“ (BetrVG § 76 (1)) vorgesehen wurde, durch Angriffe auf deren Beisitzer zu behindern. Auch für die Einigungsstelle gilt: „Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen“ (BetrVG § 76 (5) Unterstr. von mir.)

Dass es nur um die einseitigen Interessen der Geschäftsleitung geht, macht letztlich der H&M-Rechtsanwalt – wenn sicher ungewollt - deutlich, wenn er gegenüber SWR erklärt: „Der Arbeitnehmer darf sich nicht ohne Rechtfertigung gegen die Interessen seines Arbeitgebers wenden. Und dies würde er systematisch tun, wenn er in Einigungsstellen tätig wäre, die nicht seine eigene Fiale betreffen, sondern andere Fialen seines Arbeitgebers H&M“ (1, stilistisch korrigierte Niederschrift der mündlichen Aussage).

Interessant ist hier besonders die Definition des Arbeitgebers von Damiano Quinto durch den H&M-Anwalt. Zwar gibt es keine abschließende gesetzliche Definition dessen, was einen Betrieb kennzeichnet und lässt sich vermuten, dass es sich bei den H&M-Fialen um eigenständige Betriebsteile im Sinne von BetrVG § 4 (1) handelt. Grundsätzlich gilt jedoch: „Entscheidend für den Betrieb als betriebsverfassungsrechtliche Einheit ist der einheitliche Leistungsapparat“ (6), den bezüglich einer Betriebs-Definition das BAG traditionell in den Mittelpunkt seiner Zuordnung rückt (z.B. BAG 25.9.1986 AP BetrVG 1972 § 1 Nr.7). Damiano Quinto sitzt also, nach Auffassung des H&M-Anwalts, „seinem Arbeitgeber“ und keinem eigenständigen Leistungsapparat gegenüber. Die H&M-Fialen wären danach gar keine eigenständigen Betriebsteile im Sinne von BetrVG § 4. Damit ist jedoch klar, dass das vom Anwalt proklamierte „Interesse“ von H&M, was dieser Arbeitgeber aller bei H&M abhängig Beschäftigten mit arbeitsrechtlichen Mittel durchzusetzen versucht, nur in einer Spaltung der von ihm abhängigen Beschäftigten besteht. Juristisch läuft dies auf eine unzulässige Schwächung der H&M-Beschäftigten hinaus, also auf ein Gegenteil dessen, was nach gesetzgeberischer Intension gerade das Betriebsverfassungsgesetz bewirken soll. Der Kampf der Verantwortlichen von H&M gegen Damiano Quinto ist deshalb inhaltlich ein Kampf gegen die für die Arbeitnehmer günstige Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz und betrifft deshalb zwangsläufig alle abhängig Beschäftigten bei H&M, die an einer Interessenvertretung durch einen Betriebsrat interessiert sind.

Dass H&M auf Kriegsfuß mit den Rechten seiner abhängig Beschäftigten steht, ist allgemein bekannt (2). Warum unterstützt jedoch ein deutsches Arbeitsgericht dessen Intension unliebsame Beschäftigte wie im Fall von Damiano Quinto los zu werden? Ich konnte absolut nichts finden, was auch nur ansatzweise die Entscheidung des Gerichts rechtfertigen könnte. Im Gegenteil. Meiner Kenntnis nach weicht Justitia in Trier völlig von der bestehenden Rechtslage ab. Und zwar in allen entscheidungserheblichen Punkten.

Deshalb werde ich nun die beiden angeblich rechtlich relevanten Punkte für die Kündigung von Damiano Quinto jeweils separat behandeln. Zuerst bezüglich der Teilnahme an Einigungsstellen in anderen Filialen „seines“ Arbeitgebers, danach bezüglich des Verbots dieser Tätigkeit als „Nebentätigkeit“. Dabei untersuche ich auch die Vorwürfe bezüglich Verschwiegenheit und Loyalitätspflicht, mit der das Arbeitsgericht Trier seine Entscheidung zusätzlich begründet.

Statt Wille zur Einigung, Angriffe auf die Rechte von Betriebsräten

Wie bereits oben erwähnt, ist der gesetzgeberische Sinn einer Einigungsstelle darin zu sehen, im Betrieb und außergerichtlich Konflikte zu lösen. Nach Preis (BetrVG Kommentar) ist die gesetzlich vorgeschriebene Einigungsstelle „u.a. deshalb notwendig, weil alle Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen den Betriebspartnern verboten sind“ (7). Die Besonderheit einer Einigungsstelle besteht in einem unparteiischen Vorsitzenden. „Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen.“ (BetrVG § 76 (2)). Dabei können die beiden Betriebsparteien ihre Beisitzer grundsätzlich frei auswählen, was sowohl Beisitzer aus dem Betrieb als auch Betriebsfremde, wie auch Gewerkschafter, umfasst (BAG 24.4.1996 AP BetrVG 1972 § 79 Einigungsstelle Nr.5). Und natürlich sind die Beisitzer unabhängig und nicht weisungsgebunden (BAG 18.1.1994 AP BetrVG 1972 § 76 Nr.51).

Damit ist bereits klar, dass Damiano Quinto auf jedem Fall als Beisitzer tätig sein kann, weil die Filialzugehörigkeit völlig nebensächlich ist. So kann Damiano Quinto auch als sachkundiger Gewerkschafter betrachtet werden, da er Mitglied einer Gewerkschaft ist. Dass er als Beisitzer für die Seite des Betriebsrates hervorragend geeignet ist, macht Ludger Fittkau (Deutschlandradio) deutlich: „Schon seit 1999 ist er auf mehreren Ebenen als Arbeitnehmervertreter engagiert: als Betriebsratsvorsitzender der Trierer Filiale, im deutschen Gesamtbetriebsrat, sogar im europäischen Betriebsrat von H&M“ (3). Persönlichen Voraussetzungen und Gesetz bilden hier also eine sehr harmonische Einheit. Vor allem kennt Damiano Quinto aus erster Hand die entscheidenden Konfliktfelder bei H&M zwischen Arbeitgeber und den von ihm abhängig Beschäftigten, wie explizit die kritikwürdigen Regelungen zur Arbeitszeit bei Teilzeit (vgl. dazu u.a. die Aussagen von Jürgen Rinke-Oster (ver.di) gegenüber dem Deutschlandfunk (3)).

Keine der beiden Seiten hat ein Recht auf Ablehnung eines von der Gegenseite benannten Beisitzers (BAG 19.1.1983 AP BetrVG 1972 § 76 Nr.12). Neben der Frage, ob überhaupt nach Gesetz für den jeweiligen Streitfall eine Einigungsstelle eingesetzt werden kann, kann nach ArbGG § 98 (1) nur über die Person des Vorsitzenden und der Anzahl der Beisitzer gerichtlich gestritten werden. So fern H&M in konkreten Fällen meint, dass entsprechend BetrVG § 76 (5) die Einigungsstelle von Seiten des Betriebsrates mit Damiano Quinto als Beisitzer die Grenzen „billigen Ermessens“ überschritten hätte, steht ihr der Rechtsweg offen. Dies auch dann, wenn der für die Entscheidung letztlich sehr maßgeblich Vorsitzende gegenüber den Interessen des Betriebsrates die erforderliche Unparteilichkeit vermissen lässt. Liegt hier überhaupt nichts vor, was für die Seite der Geschäftsführung von H&M spricht, scheidet bereits von daher jede Unterbindung der Tätigkeit von Damiano Quinto als Beisitzer.

Die unterstellte fehlende „Loyalitätsverpflichtung“ bleibt dann reine Meinungsäußerung. Wegen abweichender Meinung kann jedoch niemand seiner gesetzlich erlaubten Funktion enthoben oder sogar gekündigt werden. H&M mag ja anderer Meinung sein als die Beisitzer auf Seiten des Betriebsrats. Nur genau dafür sieht das Gesetz gerade die Einigungsstelle vor. Durch Verbote in die Auswahl der Beisitzer einzugreifen ist – wie gezeigt – völlig rechtswidrig und legt eher den umgekehrten Weg, d.h. eine Klage gegen die dafür Verantwortlichen bei H&M nahe. Denn grundsätzlich gilt: „Die Mitglieder der Einigungsstelle dürfen nach § 78 BetrVG in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Jede Störung oder Behinderung der Arbeit der Einigungsstelle ist gem. § 119 Abs. 1 Nr.

2 BetrVG strafbar. Ebenso wenig dürfen die Mitglieder der Einigungsstelle wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden“ (8, Hervorh. im Original hier ignoriert).

Dass H&M die gesetzlich vorgeschriebene Parität mit ihren Angriffen auf die Funktion von Damiano Quinto torpedieren und damit den Betriebsrat rechtswidrig schwächen will, macht übrigens die öffentliche Aussage ihres Anwalt gegen über SWR (vgl. oben 1) unmissverständlich deutlich. Sie hat so gar Beweischarakter, da das, was der Anwalt von H&M öffentlich vertritt, grundsätzlich seinem Mandaten zugerechnet werden muss. Denn hier geht es rechtlich nicht nur um die Rechte von Damiano Quinto, sondern auch um die Rechte der Betriebsräte, die ihn als Beisitzer benannt und berufen haben. Wer die Aussage des H&M-Anwalts noch einmal durchliest (vgl. oben) oder sich anhört (1), kann unschwer übersehen, dass hier in das Recht des Betriebsrats, seinen Beisitzer grundsätzlich frei auszuwählen, massiv eingegriffen wird. Richter, die solchen eklatanten Gesetzesverstoß nicht erkennen, haben entweder den falschen Beruf oder pfeifen auf Recht und Gesetz im Interesse betriebsratfeindlicher Zielsetzung. Als wirklich rechtsrelevant erscheint mir nur das rechtswidrige Verhalten von H&M.

Da nicht anhand von Beweisen nachprüfbar, bleibt als denkbare Rechtsverletzung nur die behauptete Verletzung der Geheimhaltungspflicht übrig. Es ist jedoch keine, wie das Gericht behauptet, Verschwiegenheitspflicht. Maßgeblich ist hier ausschließlich als Entscheidungsgrundlage § 79 BetrVG. Was als geheimhaltungsbedürftig gilt, ergibt sich deshalb aus diesem Gesetz und der – vor allem höchstrichterlichen – Rechtsprechung dazu. Diese ist recht eindeutig und ständig in den Grundzügen gleich geblieben, schon um die häufig strittigen Punkte bezüglich dieses heiklen Themas, eindeutig klären zu können (vgl. dazu z.B. BAG 14.5.1987 DB 1899, 2569f). So muss beispielsweise der Arbeitgeber nicht nur ausdrücklich erklären, was er für geheimhaltig hält, sondern das subjektive Interesse muss auch durch objektive, also im Streitfall gerichtlich überprüfbare, Tatsachen begründbar sein.

So unterliegen der Geheimhaltungspflicht, „alle im Zusammenhang mit einem Betrieb stehenden Tatsachen, Erkenntnisse oder Unterlagen, die nicht offenkundig sondern nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind“ (9) Die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszeitenregelungen bei H&M, die scheinbar häufiges Thema der Einigungsstellen waren (bzw. sind), bei denen Damiano Quinto als Beisitzer mitwirkte, können schon deshalb nur sehr begrenzt (z.B. bezüglich personenbezogener Daten) der Geheimhaltungspflicht unterliegen, weil sie einer großen Anzahl von Menschen, nämlich den abhängig Beschäftigten in 400 Fialen von H&M (mit nur 130 Betriebsräten) bekannt sind und mit denen sich immer wieder auch die Gewerkschaft beschäftigen musste (2, 3). Es mag ja sein, dass H&M kein Interesse daran hat, dass die Öffentlichkeit mitbekommt, dass man von Teilzeitkräften erwartet, dass sie sich in permanenter Abrufbereitschaft zu halten hätten und somit (unbezahlt) „rund um die Uhr bereitstehen“ (2). Diese Unverschämtheit unterliegt jedoch nicht der Geheimhaltungspflicht nach BetrVG § 79.

Es besteht jedoch keine besondere Veranlassung, dieser nicht nachprüfaren Behauptung weiter nachzugehen. Ja, eine Verletzung der Geheimhaltungspflicht ist rechtlich gesehen schwerwiegend. Nur genau dem entspricht H&M nicht, wenn es im Rahmen einer Kündigung, dies nur als Nebenbemerkung einflechtet, die Kündigung jedoch auf ganz andere Gründe (Tätigkeit als Beisitzer in anderen Fialen trotz Verbot) stützt. Für die jetzige Klage ist keine ausreichende Rechtsgrundlage für mich ersichtlich. Ersichtlich ist vielmehr eine gezielte Behinderung der ordentlichen Arbeit von Betriebsräten, namentlich von Damiano Quinto, aber auch in den Fialen, in denen Betriebsräte ihr gesetzlich garantiertes Recht auf einen freigewählten Beisitzer ausüben wollen. Deshalb wäre auch zu prüfen, ob die angebliche Verletzung von BetrVG § 79 durch Damiano Quinto nicht ebenfalls nur als Angriff von H&M auf die Betriebsratsarbeit zu werten ist. Wegen fehlender Nachweise ist dies hier leider nicht möglich.

Möglich ist an dieser Stelle jedoch eine Wertung der Handhabung des „Nebentätigkeitsverbotes“, speziell im Fall von Damiano Quinto, aber auch in Bezug auf die bei H&M abhängig Beschäftigten insgesamt. Dabei sollte an dieser Stelle schon klar sein, dass vom Gesetz her, keine Behinderung der Tätigkeit der Einigungsstellen, rechtens ist – schon gar nicht über den Weg eines Verbots von Nebentätigkeiten. Es käme von daher bereits letztlich auf einen Nachweis von H&M an, dass dieses Verbot keine rechtswidrige Behinderung der Betriebsratsarbeit darstellt. Gerade bezüglich Nebentätigkeit ist die Rechtslage völlig eindeutig.

Statt Einhaltung arbeitgeberseitiger Nebenpflichten, Angriffe auf Grundrechte

Im Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, dieser „Bibel“ für jeden, der sich mit Arbeitsrecht befasst (Erfurt ist zugleich Sitz des BAG) heißt es unter dem Punkt „Nebentätigkeit“: „Die Ausübung einer Nebentätigkeit **außerhalb der Arbeitszeit** ist grds. erlaubt. Sie kann dann zum wichtigen Grund (Anm.: einer fristlosen Kündigung nach BGB § 626) werden, wenn der AN seinem AG unerlaubt Konkurrenz macht (...), wenn sich die Arbeitsleistungen wegen der Nebentätigkeit erheblich verschlechtern (...) oder wenn die Nebentätigkeit mit dem öffentl. Ansehen des AG oder dem Gemeinwohl nicht zu vereinbaren ist (...)“ (10, Hervorh. im Original). Dass Nebentätigkeit außerhalb der Arbeitszeit grundsätzlich erlaubt ist, ergibt sich daraus, dass jedes Verbot Grundrechte tangiert (11), konkret: Grundgesetz Art.12 (1) (freie Berufsausübung) im Fall beruflicher Nebentätigkeit, Art. 2 (1) (allgemeine Handlungsfreiheit) bei nicht beruflicher Nebentätigkeit, und Art. 9 (1) (Koalitionsfreiheit) bei der ehrenamtlichen Tätigkeit.

Warum das Gericht den Grundrechtseingriff bei Damiano Quinto nicht nur ohne Beanstandung lässt, sondern sogar noch unterstützt, in dem es dem Kündigungsersuchen von H&M stattgibt, ist bei dieser eindeutigen Rechtslage schon sehr starker Tobak. Denn keiner der möglichen Ausnahme trifft hier zu: Weder wird hier das Wettbewerbsverbot tangiert, noch liegt eine Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit vor oder wird das Ansehen von H&M durch die Beisitzer-Tätigkeit in der freien Zeit geschädigt. Letzteres nimmt zwar H&M an. Diese Ansicht ist jedoch nicht mit dem Grundgesetz vereinbar. Was H&M hier praktiziert ist auch deshalb besonders verwerflich, weil Damiano Quinto ja seine Tätigkeit als Beisitzer korrekt anzeigte. H&M wusste also, was Damiano Quinto in seiner Freizeit tat. Deshalb können auch alle Abmahnungen zuvor nur als Versuch einer bewussten Einschüchterung gewertet werden, Einschüchterung mit dem Ziel, dass Damiano Quinto seine verfassungsrechtlich garantierte Rechte nicht wahrnehmen soll.

Laut „Volksfreund.de“ soll die vorsitzende Richterin argumentiert haben, „dass Damiano Quinto zunächst den Spruch des Gerichts hätte abwarten müssen, bevor er weitere Aufträge bei Einigungsstellen annimmt“ (4). Warum? Zum einen verbietet sich jegliches Abwarten, weil das Gesetz vorschreibt: „Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden“ (BetrVG § 76 (2)). Jedes Abwarten käme also einem Nachgeben gegenüber den Boykottinteressen der freien Entscheidung des Betriebsrates in den Fialen von H&M entgegen, was genau betrachtet kein Einigungsverfahren im Sinne des Gesetzes zuließe und gesetzwidrig die Tätigkeit der jeweiligen Einigungsstelle behindert. Außerdem konnte und musste Damiano Quinto mit solcher gerichtlicher Entscheidung gar nicht rechnen, weil sich dafür keine Gesetzes- oder Rechtsgrundlage finden lässt, die Damiano Quinto mit seiner Tätigkeit hätte verletzen können. Allein das Verbot von H&M reicht nicht, da es begründet werden muss. Und das Interesse an einer Schwächung des Betriebsrats, ist kein haltbarer Rechtsgrund. Fehlt bereits für eine Abmahnung wegen einer Nebentätigkeit außerhalb der Arbeitszeit die Rechtsgrundlage, kann natürlich darauf auch keine Kündigung gestützt werden. Dabei ist allein schon streitbar - wie oben bereits erwähnt - ob aufgrund der Beisitzer-Tätigkeit, überhaupt ein Verbot einer Nebentätigkeit angewendet werden kann. Rechtlich offen ist hier höchstens das Verhältnis von Arbeitgeber gegenüber den Betriebsräten in seinen Fialen. Dies hätte H&M auf dem Rechtsweg (z.B. mit einer Feststellungsklage) klären lassen können. Diese Unterlassung rechtfertigt jedoch weder eine Abmahnung noch eine Kündigung, weil dafür eine Rechtsgrundlage fehlt.

Das Gericht bringt deshalb auch ein juristisch ziemlich verworrenes Bündel an Gründen, die alle in Richtung der Ansicht des H&M-Anwalts gehen, dass ein Betriebsrat, der in seiner freien Zeit als Beisitzer eines Betriebsrates in einer anderen Fiale „seines“ Arbeitgebers tätig wäre, sich „gegen die Interessen seines Arbeitgebers wenden“ würde (vgl. oben oder 1). Dass H&M nicht daran interessiert ist, dass den Betriebsräte in den Fialen ein so sachkundiger und auseinandersetzungserprobter Beisitzer zur Verfügung steht wie Damiano Quinto, mag ja sein. Aber weder bildet für Sanktionen das Betriebsverfassungsgesetz noch die Möglichkeit eine Anzeige von Nebentätigkeiten zu verlangen, eine Rechtsgrundlage. Das Gericht nennt deshalb wohl nicht ganz zufällig neben dem Verbot einer Nebentätigkeit auch „Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht oder das Loyalitätsgebot“ (5). Wo etwas gesetzlich nicht verboten ist, existiert kein Gebot zur Unterlassung. Wie bereits erwähnt, kennt das Gesetz für die Tätigkeit des Beisitzers kein Loyalitätsgebot. Loyal sollte eher die Arbeitgeberseite handeln und nicht die Interessenvertretung durch den Betriebsrats zu behindern versuchen. Sicher nicht loyal handelt hier H&M mit Angriffen auf gute Betriebsräte wie im Fall von Damiano Quinto. Wenn schon keine Loyalität, kann dieser zumindest die Achtung seiner Grundrechte auch durch H&M verlangen.

Ob hinter dem Vorwurf der Verletzung der „Verschwiegenheitspflicht“ nicht ebenso ein Angriff auf Grundrechte (hier konkret gegen GG Art. 5 (Meinungsfreiheit), u.U. auch gegen Art. 9 (Koalitionsfreiheit)) steckt, lässt sich hier aufgrund fehlender Fakten zwar nicht eindeutig klären, aber vermuten. Denn es gibt – wie bereits erwähnt – keine Verschwiegenheitspflicht und was unter die Geheimhaltungspflicht nach BetrVG § 79 fällt, ist rechtlich ziemlich eindeutig festgelegt. Es fehlt hier nicht nur an einer eindeutigen gerichtlichen Begründung (ein Betriebsrat verletzt nicht bereits dadurch seine Treuepflicht, wenn er sich zu Vorgängen offen äußert, die nicht unter BetrVG § 79 fallen). Es fehlt bereits von Seiten H&M an einen hierzu erforderlichen Klageantrag, wie z.B. einen auf Unterlassung bestimmter Aussagen gegenüber Kollegen. Laut Gericht am 18.06. bezieht sich dieser gegen die Beisitzertätigkeit in anderen Fialen und auf Kündigungszustimmung wegen angeblich verbotener Nebentätigkeit. Da es bereits für diese Verbote keine Gesetzesgrundlage gibt, spricht nichts gegen die Vermutung, dass es sich beim Vorwurf einer Verletzung der Verschwiegenheitspflicht nicht ebenfalls nur um die einseitigen kapitalistischen Interessen von H&M gegen die Rechte des Betriebsrates handelt.

Nach „Volksfreund.de“ soll das Gericht sogar „zeitliche Probleme, die durch die Zusatz Tätigkeit entstehen“ gesehen haben (4). Das die Verantwortlichen bei H&M Probleme mit engagierte Betriebsräten haben, ist nicht zu übersehen. Aber das rechtfertigt keine gerichtliche Zustimmung für eine Problemlösung durch Kündigung. Die Gewerkschaft hätte ferner Anträge mit dem Ziel gestellt, „Nebentätigkeiten von Arbeitnehmern zu erleichtern“, welche das Gericht jedoch als „zu allgemein formuliert“ ablehnte (4). Interessant ist dies auch deshalb, weil es über den Fall von Damiano Quinto hinaus auf die Handhabung der Nebentätigkeit bei H&M überhaupt verweist.

Ein Nebentätigkeitsverbot kann der Arbeitgeber nur aussprechen, wenn er ein berechtigtes betriebliches Interesse nachweisen kann (vgl. oben). Die Beisitzer-Tätigkeit seiner abhängig Beschäftigten zu verhindern, ist kein berechtigtes Interesse. Grundsätzlich gilt: „Der AN stellt dem AG seine Arbeitskraft nur für die vertraglich vereinbarte Zeit zur Verfügung, im Übrigen ist er frei, einer oder auch mehreren weiteren Beschäftigungen nachzugehen, solange die vertraglich geschuldete Leistung nicht beeinträchtigt wird oder sonstige rechtlich geschützte Interessen des AG beeinträchtigt werden“ (12). Hieraus ergibt sich, dass evtl. „zeitliche Probleme“ völlig unbeachtlich sind. Es geht um die vertraglich vereinbarte Zeit. Und ein Zugriffsrecht auf die freie Zeit ist rechtswidrig, wenn es zum Ziel hat, auch über diese nicht bezahlte Zeit zu disponieren. Unbezahlten Bereitschaftsdienst gibt es nicht. Wenn Bereitschaftsdienst, muss er vertraglich vereinbart und entsprechend den gesetzlichen Regelungen auch entlohnt werden. Die freie Zeit unterliegt somit auch nicht dem Direktionsrecht (GewO § 106). Es kann nicht etwas in seinem Ablauf per Anweisungen konkretisiert werden, was völlig außerhalb der vertraglichen Vereinbarungen liegt. Das Direktionsrecht reduziert sich darauf, „die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht nach Art, Ort und Zeit der Leistung einseitig näher zu bestimmen“ (BAG 19.4.2007, 2 AZR 78/06). Die durch Anweisung regelbare Leistungspflicht umfasst also nur Regelungen im vertraglich vereinbarten Rahmen.

Formulararbeitsverträge unterliegen seit der Schuldrechtsreform seit 2002 der sog. AGB-Kontrolle (BGB §§ 305), können also auch nach Unterzeichnung auf Transparenz, Bestimmtheit und Eindeutigkeit gerichtlich überprüft werden und unterliegen damit einer Inhaltskontrolle entsprechend BGB §§ 307. Deshalb ist fraglich, ob die Regelung der Nebentätigkeit bei H&M rechtlich überhaupt zulässig ist. Denn nach BGB 305c (2) gehen Unklarheiten zulasten des Verwenders von Formulararbeitsverträgen. Die Formulierung muss auch ohne rechtliche Vorbildung verständlich und in ihrer Aussage eindeutig sein (BAG 24.10.2007, 10 AZR 825/06). Auch ohne Kenntnis des genauen Wortlautes gehe ich davon aus, dass die H&M-Regelung dem nicht genügen kann, weil sie angeblich sogar ein arbeitsrechtlich relevantes Verbot von Gewerkschaftstätigkeit - etwas anderes stellt inhaltlich die Beisitzer-Tätigkeit von Damiano Quint letztlich ja nicht dar – in der Freizeit ermöglichen oder überhaupt das Verhalten in der Freizeit unzulässig steuern soll. Eine solche Formulierung wäre insgesamt nichtig und müsste für ihre Wirksamkeit durch eine eindeutige und rechtlich akzeptable Formulierung ersetzt werden.

Es ist zur Gewohnheit geworden in Arbeitsverträgen oder Betriebsordnungen Nebentätigkeiten unter Zustimmungsvorbehalt zu stellen. Das BAG hält dies für zulässig, weil dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Erlaubnis zustehe, wenn die Nebentätigkeit betriebliche Interessen nicht beeinträchtigt (so BAG v. 11.12.2001, 9 AZR 464/00). Diese Festlegung ist jedoch umstritten, nicht wegen der Anzeigepflicht selbst, sondern – auch mit Bezug auf das Transparenzgebot von BGB § 307 – bezüglich der Bestimmtheit (13). Der Fall von Damiano Quinto zeigt, wie notwendig die Erfordernis der Bestimmtheit ist – letztlich auch zur Verhinderung von Missbrauch des Meldegebots für grundrechtswidrige und nicht durch arbeitsvertragliche Pflichten gedeckte Eingriffe in die Grundrechte der abhängig Beschäftigten.

So enthalten oft arbeitgeberseitige Formulierungen zur Meldepflicht von Nebentätigkeiten nicht einmal die Einschränkung, dass dies nur dann der Fall sein muss, wenn arbeitgeberseitige Belange beeinträchtigt sein könnten. Da SGB II § 1 (2) explizit fordert, dass Menschen ihren Lebensunterhalt aus „eigenen Mitteln und Kräften bestreiten“ sollen, müssen diejenigen u.U. eine weitere Tätigkeit anstreben können, die mit dem einen Job – hier bei H&M - ihre Existenz ohne staatliche Unterstützung (Aufstocker) nicht sichern können. Laut BAG kann in solchen Fällen sogar das Wettbewerbsverbot kein Versagengrund sein (BAG v. 11.12.2001, 9 AZR 464/00). Außerdem muss der Hauptarbeitgeber im Falle einer erwerbsmäßigen Nebentätigkeit BGB § 315 beachten, wonach ein Verbot „Billigkeit“ voraussetzt und zu einer gewissen Rücksicht verpflichtet (14). Berechtigte betriebliche Interessen sind hier vor allem der Arbeitsschutz, d.h. die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit bezieht sich auf alle gleichzeitig ausgeübten beruflichen Tätigkeiten und darf nicht überschritten werden. Bei unentgeltlichen Tätigkeiten fehlt es an gesetzlichen Beschränkungen, außer es ergibt sich dadurch eine erhebliche Beeinträchtigung der geschuldeten Arbeitsleistungen. Ehrenamtliche Betätigung außerhalb der Arbeitszeit wird der Arbeitgeber immer dulden müssen, da hier soziale Interessen und Interessen der Allgemeinheit dem Grundrecht des Einzelnen als Rechtsgrund flankieren. Dass ein Betriebsrat entsprechend der gesetzlichen Regelungen agieren kann, ist ein solches Interesse der Allgemeinheit. Dem Arbeitgeber ist also durchaus zumutbar, bei Nebentätigkeit eine Anzeige nur zu fordern, wenn Arbeitgeberinteressen betroffen sein könnten und diese Erfordernis so genau zu bestimmen, dass eben nicht auch Nebentätigkeiten einer Zustimmung bedürfen, die gar nicht die berechtigten Interessen des Betriebes negativ tangieren können.

Die Frage nach dem rechtlich korrekten Verfahren ist nämlich gar nicht so unbedeutend. So kann von der Arbeitgeberseite eine Anzeige von Nebentätigkeiten festgelegt werden, obwohl die Nebentätigkeit im Einzelfall gar keine anererkennungswürdigen betrieblichen Belange tangiert oder wenn das grundsätzliche Recht auf Ausübung einer Nebentätigkeit vor betrieblichen Interessen geht. Jeglichen Missbrauch gerichtlich geltend zu machen, obliegt dann den abhängig Beschäftigten und trotz Maßregelungsverbot droht die Kündigung auch dann, wenn der oder die Betroffene Recht bekommt. Wie bereits erwähnt handelte Damiano Quinto in sofern korrekt, wie er seine Tätigkeit anzeigte. Ein Verbot reicht im Streitfall nicht, auch wenn sich das Gericht auf diesen Punkt mit seiner Beurteilung reduziert. Es geht um die Gründe, ob diese überhaupt ein Verbot rechtfertigen.

Es ist sicher kein Zufall, dass es bei den Problemen der Einigungsstelle, an denen nach Willen von H&M Damiano Quinto als Beisitzer nicht mehr teilnehmen soll, offenbar schwerpunktmäßig um die Arbeitszeitregelung geht. Nach Jürgen Rinke-Oster (Gewerkschaftssekretär bei ver.di), geht es H&M bei ihrem Nebentätigkeitsverbot auch gar nicht um irgendeinen Gesundheitsschutz. Im Gegenteil: „H&M wolle etwa tarifvertragswidrig total flexible Arbeitnehmer, die bei Handyanruf jederzeit sofort in den Betrieb eilen“, so Rinke-Oster (3). Was H&M hier verlangt ist so eher eine gesundheitliche Belastung für die Betroffenen. Sie können weder total abschalten, um sich zu erholen. Noch ist es möglich eine weitere berufliche Tätigkeit auszuüben, weil mensch nie genau weiß, ob plötzlich ein Anruf kommt, bei dem die Fialenleitung für den nächsten Tag einen Einsatz fordert. Bei solchem firmenmäßig betriebenen Dauerstress, entfällt logischer Weise jedes Nebentätigkeitsverbot aus Gründen des Arbeitsschutzes. Ja, genau betrachtet kann H&M gar keine Anzeigepflicht verlangen, weil sie selbst gegen das permanent verstößt, wozu ein Verbot von Nebentätigkeit dienen könnte – Gesundheitsschutz, also genau jener Grund, der eine betriebliche Überprüfung und ggf. Verbot von Nebentätigkeiten rechtfertigen könnte. Sofern nichts existiert, was einer Teilzeit-Beschäftigten frei verfügbare Zeit als Regel garantiert, stellt jeder Eingriff in die Freizeit zugunsten betrieblicher Interessen, eine vertragswidrigen Eingriff in Grundrechte dar. Flexible Arbeitszeiten können zwar vereinbart werden, aber solche Vereinbarungen können nicht durch ein Verbot von Nebentätigkeiten (wenn es H&M gerade nicht passt) ersetzt werden, weil dadurch BGB § 611 (nur Leistung gegen Bezahlung) umgangen wird. Bei einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung z.B. über 20 wöchentlichen Arbeitsstunden kann der Arbeitgeber nicht verlangen, dass der oder die Betroffene weitere 20 Stunden an den Werktagen bereit steht, um jederzeit einzuspringen. So etwas schuldet der oder die Betroffene nicht. Es fehlt auch an einer schuldrechtlichen Basis, um die Nebentätigkeit zu kontrollieren, ob sie nicht evtl. im Widerspruch zu den arbeitgeberseitigen Interessen beim Personaleinsatz und Personalbedarf steht. Ist so etwas das Ziel der Anzeigepflicht von Nebentätigkeiten, fehlt letztlich auch die Rechtsgrundlage für solche Verpflichtung. Der Arbeitgeber darf nicht über Vorbehalte gegenüber Nebentätigkeiten arbeitsrechtliche Verpflichtungen schaffen, die nicht vertraglich vereinbart wurden und deren Einhaltung nicht entlohnt wird.

Natürlich kann mensch sich abstimmen. Fallen plötzlich Kollegen z.B. aufgrund einer Erkrankung aus, spricht nichts gegen einen Anruf vom Verantwortlichen für den Personaleinsatz. Wichtig ist die Freiwillig-

ligkeit, welche nicht mehr existieren würde, wenn Nebentätigkeiten nur deshalb verboten werden, damit die Betroffenen möglichst jederzeit erreichbar und einsetzbar sind. Wenn das Gericht wirklich zeitliche Probleme sieht, wenn Damiano Quinto in seiner freien Zeit nicht erreichbar ist, weil er gerade in irgendeiner Fiale als Beisitzer tätig ist, übersieht es völlig, dass in dieser permanenten Verfügbarkeit sich ein rechtswidriges Verhalten von H&M darstellt. Ein Nebentätigkeitsverbot mit einer Kündigung nur deshalb als rechtens zu bestätigen, weil Damiano Quinto in seiner freien Zeit eine Tätigkeit ausübt, die er H&M sogar noch anzeigte, kollidiert mit den gesetzlichen Regelungen, insbesondere mit BGB § 611.

Selbstverständlich nimmt Damiano Quinto als Betriebsrat mit seinen Aktivitäten bezüglich Regelungen der Arbeitszeit auch persönliche Interessen wahr, wie der Angriff auf seine Beisitzer-Tätigkeit ja zeigt (aber als Betriebsrat eben nicht nur). Dass dem so ist, zeigt gerade die fristlose Kündigung durch H&M. Es würde an einer der tragenden Säulen für seine Kündigung fehlen, wenn das mit der Nebentätigkeit bei H&M anders geregelt wäre. Dass dies anders geregelt werden müsste, zeigt sich ja in dem Umstand, dass das H&M-Verbot zu rechtswidrigen Eingriffe in die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetz führen können. Dass sich hier H&M gerade Damiano Quinto für ein „hartes“ Vorgehen aussucht, ist ebenfalls in der Zielsetzung völlig eindeutig: Einzelne Betroffene können sich gegen die Ausbeutung ihrer Arbeitskraft über die vereinbarte Arbeitszeit ohne der Gefahr einer Benachteiligung oder gar Kündigung kaum wehren. Und dass sie sich nicht wehren können, macht H&M auch gegenüber der Öffentlichkeit deutlich, weil die Verantwortlichen statt der gesetzlich vorgeschriebenen Einigung, mit Behinderung der Seite des Betriebsrats bei Einigungsstellen reagieren, um ihre einseitigen Interessen möglichst ohne großen Widerstand durchzusetzen. Sie versuchen genau denjenigen „abzuschießen“, welchen die von fragwürdigen Regelungen zur Arbeitszeit Betroffenen bei H&M als ihre Vertretung gewählt haben bzw. welchen der gewählte Betriebsrat sich als fach- und sachkundige Unterstützung bei Meinungsverschiedenheit mit der Arbeitgeberseite ausgesucht hat. Die Entlassung von Damiano Quinto betrifft somit auch alle anderen Kollegen. Dessen Kündigung hat den Charakter einer Einschüchterung aller abhängig Beschäftigten bei H&M. Die Haltung des Arbeitsgerichts Trier verstärkt dies noch, weil mensch wenigstens bei den Gerichten mehr erwartet, als reine Interessenvertretung von H&M.

Fazit und Ausblick

Gewöhnlich geht mensch davon aus, dass bei Gericht unparteiisch Recht gesprochen wird. Diese Annahme scheint in diesem Fall allerdings nicht einmal ansatzweise berechtigt zu sein. Hier geht es nicht um die Auslegung von Gesetzen bzw. um die richterliche Auslegung von gesetzlichen Vorgaben. Nehme ich nämlich die bestehenden Gesetze zur Hand, finde ich keine Entsprechung. Mit der zu den Streitpunkten relevanten bisherigen richterlichen Auslegung sind ebenfalls keine Berührungspunkte erkennbar. Mehr noch: Bei näherer Betrachtung ergibt sich nicht nur, dass für eine Kündigung von Damiano Quinto keine tragbaren Ansatzpunkte zu finden sind, sondern dass vielmehr das Verhalten von H&M rechtswidrig ist. Alles reduziert sich auf die rechtlich nicht haltbare Ansicht, dass eine effektive Betriebsratsarbeit – wie der H&M-Anwalt ausführt - sich gegen die Interessen der H&M-Geschäftsleitung richten würde. Dies stimmt sogar, wenn ich davon ausgehe, dass es von dieser Seite aus um möglichst hohe Ausbeute der Ware Arbeitskraft bei möglichst geringen Personalkosten geht. Solches Interesse findet jedoch keine Grundlage in den Gesetzen. Deshalb halte ich es auch für statthaft, die richterliche Position des Arbeitsgerichtes Trier in diesem Fall als „rechtswidrig“ zu bezeichnen. Wie hier entschieden wurde, ist rechtlich gesehen nicht nur höchst fragwürdig, sondern wirft auch die Frage auf, auf welcher Gesetzesgrundlage hier überhaupt entschieden wurde.

Denn es geht hier um eine zielgerichtetes Vorgehen gegen Arbeitsrechte in Form der Entlassung eines Betriebsrates. Selbst wenn angenommen würde, dass eine Tätigkeit eines Betriebsrates in einer H&M-Filiale als Beisitzer einer anderen H&M-Fiale unzulässig sein könnte, rechtfertigt dies keine Abmahnung oder gar Kündigung und auch keine „Selbstjustiz“ durch eine Zweckentfremdung einer Anzeigepflicht von Nebentätigkeiten. Der rechtlich korrekte Weg für H&M wäre hier, die Rechtslage gerichtlich genau feststellen zu lassen (Feststellungsklage) oder evtl. auch eine Klage auf gerichtliches Untersagen (Leistungsklage), jedoch keine Kündigung auf selbst gebastelter Rechtsgrundlage. Letzteres weißt eher daraufhin, dass H&M ein ziemliches gebrochenes Verständnis vom Rechtsstaat hat. Solch eine Haltung kann eigentlich kein Gericht, was sich den Verpflichtungen des Grundgesetzes,

„die vollziehende Gewalt und die Rechtsprechung sind an Gesetz und Recht gebunden“ (GG Art. 20 (3)), verpflichtet fühlt, tolerieren.

Dabei drückt sich in dem verbreiteten Protest gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichtes auch etwas aus, was durchaus Verfassungsbezug hat. Denn, wie oben gezeigt, geht es hier um Grundrechte, bzw. um Angriffe auf verfassungsrechtlich garantierte Grundrechte durch H&M. Deshalb ist es zwar eine juristisch logische Konsequenz, gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes Trier in Berufung zu gehen. Da sich H&M in diesem Fall jedoch recht eindeutig außerhalb grundgesetzlicher Vorgaben bewegt, sollte nicht übersehen werden, dass es nicht allein um eine Verteidigung der Rechte von Damiano Quinto geht, sondern auch darum, gegen die eklatanten Rechtsbrüche von H&M offensiv vorzugehen.

Hierzu ist die Abwehr der Angriffe von H&M gegen Damiano Quinto, einen für die Interessen der Belegschaft von H&M offensichtlich sehr bedeutsamen Betriebsrat und Gewerkschafter, der im Moment wohl wichtigste Schritt. Dass sich die Auseinandersetzung vom Betrieb ins Recht verlagert hat, war eigentlich aufgrund der ziemlich eindeutigen Gesetzes- und Rechtslage zu den relevanten Streitpunkten nicht unbedingt zu erwarten. Wobei hier auffällt, dass das Gericht statt auf rechtliche Klärung auf Unterstützung der betriebsratsfeindlichen Bestrebungen von H&M durch Kündigung setzt und deren Argumente mit der rechtlich gesehen völlig unbeachtlichen Behauptung, Damiano Quinto hätte sich nicht nach dem Verbot von H&M gerichtet, einfach übernimmt. Dabei sollte jedoch beachtet werden, dass Richter – wie es so schön heißt – „auch nur Menschen“ sind. Sie haben - anders ausgedrückt – auch ihre ganz persönliche Meinung zu wirtschaftspolitischen Vorgängen. Die Ansicht, dass Arbeitgeberinteressen den Interessen der vom Verkauf ihrer Arbeitskraft existenziell abhängig Beschäftigten möglichst immer vorzugehen haben, wird kein Richter offen aussprechen. Er muss dies auch nicht tun, sondern kann seine Meinung hinter juristischen Konstruktionen mehr oder weniger gekonnt verstecken. Was übrig bleibt ist der Rechtsstreit – wenn nötig auch mit denen, die von berufswegen Recht setzen. Damit wir nicht zu einer H&M-Republik werden, muss dieser Kampf allein schon deshalb weiter geführt werden, um aus dem „sozialen Rechtsstaat“ auf dem Papier etwas Reales zu machen.

Quellen:

1. ausführlich dazu: SWR Landesschau aktuell v. 18.06.2013 <http://www.swr.de/landesschau-aktuell/rp/-/id=1682/nid=1682/did=11602194/y5dedd/>
2. ebenso informativ Beitrag SWR 4 Rheinland-Pfalz unter ARD Mediathek: <http://www.ardmediathek.de/swr4-rheinland-pfalz/swr-studio-trier-das-thema-des-tages?documentId=15230534>
3. bereits zur Vorgeschichte am 30.05.2013: Deutschlandfunk – Wirtschaft am Mittag: <http://www.dradio.de/dlf/sendungen/wirtschaftamittag/2126199/>
4. Zum Urteil: Volksfreund.de v 18.06.2013 <http://www.volksfreund.de/nachrichten/region/wirtschaft/Wirtschaft-in-der-Region-Niederlage-fuer-gekuendigten-H-M-Betriebsrat-vor-dem-Arbeitsgericht;art882,3559813>
5. Kurzmitteilung zum Urteil am 18.06.2013: 16 VOR – Nachrichten aus Trier: <http://www.16vor.de/niederlage-fur-hm-betriebsrat/>
6. Eisemann in Erfurter Kommentar 210 BetrVG § 1 Rn. 10
7. Preis in Wlotzke/Preis, BetrVG, § 76, Rn. 1
8. Ehrich in Grobys/Panzer/Verfasser, SWK ArbR 2012, 73. Einigungsstelle, Rn. 10
9. Preis in Wlotzke/Preis, BetrVG, § 79, Rn. 2
10. Müller-Glöge in Erfurter Kommentar 230 BGB § 626 Rn. 130
11. Aus verfassungsrechtlicher Sicht ausführlich: BVerfGE v. 15.06.1967, 1 BvR 569/62; bestätigt auch durch BAG v.26.06.2011, 9 AZR 343/00
12. So wörtlich Boemke/Ulrici in Däubler/Hjort/Hummel/Wolmerat (Hrsg.) HK Arbeitsrecht, BGB Anhang zu §§ 307-309. Rn. 23 (zit. ohne Hervorhebungen)
13. So u.a. Boemke/Ulrici, a.a.O.
14. vgl. Zwanziger in MüKoBGB, § 139 Rn. 2