

Wie wird das Bundesarbeitsgericht die betriebsratsfeindlichen Intensionen von H&M beurteilen?

Alfons Kilad 20.04.2015

Nach dem zunächst das Arbeitsgericht Trier (1) und dann auch das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (2) keine Probleme mit den Angriffen der H&M-Geschäftsleitung auf die Rechte von Betriebsräten hatte, ist nun am 13. Mai das BAG in Erfurt dran, sich im Rechtsstreit zwischen der H&M-Geschäftsleitung und der Arbeitnehmerseite zu positionieren. Dabei geht es um nichts geringeres als um die Frage, in wie weit künftig die Arbeitgeberseite eine für die abhängig Beschäftigten effektive Betriebsratsarbeit eklatant behindern darf und - wie im Falle des langjährigen Betriebsratsvorsitzenden der H&M-Filiale Trier Damiano Quinto - durch Verbote in die Betriebsratsarbeit eingreifen und besonders aktive Betriebsräte fristlos kündigen darf. Dabei sollte nicht unterschätzt werden, dass eine für H&M günstige Entscheidung des BAG fatalen Einfluss sowohl auf die künftige Betriebsrats- als auch Gewerkschaftsarbeit, speziell bezüglich der Funktion der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle, haben würde.

Um was geht es konkret? Um diese Frage zu beantworten, ist es vielleicht sinnvoll, zunächst einmal zwischen inhaltlicher Intension und rechtlicher Einordnung zu unterscheiden. Denn was H&M mit seiner Kündigung von Damiano bezweckt, haben die Verantwortlichen recht eindeutig ausgesprochen:

Als Einigungsstellenbeisitzer des Betriebsrates würde Damiano nach Ansicht von H&M *"dahingehend orientiert sein, die Interessen dieser Betriebsräte bestmöglich zu vertreten"* und *"systematisch in Wahrnehmung der Interessen der Betriebsräte oder einzelner Arbeitnehmer gegen ihre Interessen tätig werden"*, was sich bereits daraus ergäben soll, dass Damiano *"ein besonders engagiertes Mitglied des Betriebsrates in Trier, des Gesamtbetriebsrats und des Wirtschaftsausschusses sei"*. Für H&M stellt es einen Kündigungsgrund dar, wenn solcher Betriebsrat *"als Gegner des Arbeitgebers auftrete und erklärtermaßen dessen Interessen zuwider handle, indem er Vorteile für die Arbeitnehmer durchzusetzen suche"*. Dies sind alles wörtliche Zitate aus dem Beschluss des LAG Rheinland-Pfalz (2), worauf ich hier ausdrücklich hinweisen möchte.

Nun gut, Damiano vertritt zu konsequent die Interessen der Arbeitnehmer bei H&M und das nicht nur in Trier, sondern - wenn auch in seiner arbeitsfreien Zeit und unbezahlt - in anderen H&M-Filialen als Beisitzer bei Einigungsstellen. Wie sieht es nun mit der rechtlichen Seite aus? Es kann doch nicht sein, dass gleich zwei formal unabhängige und der Unparteilichkeit verpflichtete Rechtsprechungsinstanzen die Kündigungsabsicht von H&M unterstützen? Doch so etwas gibt es, wie Damiano leider erfahren musste.

Ich habe mich - allein schon wegen der grundsätzlichen Bedeutung - von Anfang an mit der Rechtsprechung zu diesem Fall auseinandergesetzt (3). Ein gewisser Vorteil des bisherigen Rechtsstreits war, dass sich die Dinge immer mehr vereinfachten und sich die Spreu vom Weizen trennte. Nun bleiben nur noch juristische Grundfragen übrig, die eben das BAG am 13. Mai beantworten soll. Vieles, was anfänglich noch recht bombastisch klang, wurde im bisherigen Instanzenweg dagegen deutlich entschärft. War nach erstinstanzlicher Beschlussverkündung beispielsweise noch von Verstößen *"gegen Verschwiegenheits- oder Loyalitätspflichten"* durch Damiano die Rede, ist mittlerweile klar, dass es keine solche Verstöße gab. Bezüglich der Verschwiegenheit handelte es sich um unbegründete Befürchtungen. Und was die Loyalität betrifft, lässt sich nun das Problem darauf reduzieren, dass H&M und die Gerichte die Loyalität dadurch verletzt sehen, weil Damiano konsequent auf Einigungsstellen die Interessen der Arbeitnehmer vertritt.

Was für rechtliche Grundfragen übrig bleiben, lässt sich leider nicht unmittelbar aus dem Gesetz ableiten. Hier waren beiden Instanzen bestrebt, Rechtslücken in eigentlich unmissverständlichen Gesetzen (bes. dem Betriebsverfassungsgesetz) zu konstruieren. Genaugenommen geht es um zwei juristische Fragestellungen:

1. Darf der Arbeitgeber über ein Nebentätigkeitsverbot in die Gewerkschaftsarbeit seiner abhängig Beschäftigten eingreifen, bloß weil der Gewerkschafter als Betriebsratsmitglied in einer Filiale des Arbeitgebers tätig ist?
2. Darf der Arbeitgeber in die Besetzung der Beisitzer auf Betriebsratsseite abweichend vom Betriebsverfassungsgesetz eingreifen, nur weil der Beisitzer in einer Filiale von ihm arbeitet?

Klar ist, dass das eine nicht ohne dem anderen funktioniert. Ist Damianos Beisitzertätigkeit in anderen Filialen rechtmäßig, kann H&M diese nicht verbieten. Ohne Verbot jedoch kein Kündigungsgrund. H&M geht natürlich andersherum vor: Es nutzt die Möglichkeit des arbeitsvertraglichen Nebentätigkeitsverbots um in die Tätigkeit von Damiano und in die gesetzlich garantierte Unabhängigkeit der Damiano als Beisitzer bestellenden Betriebsräte einzugreifen.

Allerdings griff das LAG Rheinland-Pfalz H&M bei rechtlich sehr wackligen Konstruktionen etwas unter die Arme und benutzte anstelle des ursprünglichen Nebentätigkeitsverbots als Kündigungsgrund, § 241 Abs.2 BGB (vertragliche Nebenpflichten, für das LAG "vertragliche Rücksichtnahmepflichten"), was man natürlich auch umgekehrt interpretieren kann: Gehört es nicht zu den arbeitgeberseitigen Nebenpflichten, sich aus der Freizeittätigkeit und Gewerkschaftsarbeit seiner Arbeitnehmer heraus zu halten (einmal abgesehen von der Frage, ob sich der Arbeitgeber in die Arbeit der Betriebsräte in seinen Filialen - abweichend vom Gesetz - überhaupt einmischen darf)? Wo das LAG im Sinne von H&M auch noch etwas nachhelft, war bezüglich Damianos ursprünglicher Intension, seine Beisitzertätigkeit analog zur Unternehmensberatung als (freiberufliche) "Betriebsratsberatung" auszuüben. Obwohl Damiano dies auf Wunsch von H&M sofort unterließ, meint das LAG immer noch, hier Stoff für eine Kündigung gefunden zu haben (abweichend übrigens von der ursprünglichen Kündigungsbegründung durch H&M selbst). Dies lief so ab, dass das Gericht, trotz gegenteiliger mit Nachweisen untermauerter Faktenlage, einfach Damiano unterstellte, er wollte das, was er auf Wunsch von H&M unterließ "eigentlich" immer noch; Tiefenpsychologie statt Beweiswürdigung also.

Dabei hat dieser gerichtliche Angriff auf Damianos Nebentätigkeit als Beisitzer bei betrieblichen Einigungsstellen von H&M mit Blick darauf, wie sich manche Richter zum Problem Nebentätigkeit und Nebenerwerb verhalten, wenn es sie selbst betrifft, einen besonders bitteren Beigeschmack. Denn was man sich als der Unparteilichkeit verpflichteter unabhängiger Richter als Selbstverständlichkeit gönnt, soll Arbeitnehmervertretern offenbar rechtlich verwehrt sein. Wie Werner Rügemer und Elmar Wigand herausfanden, arbeitete z.B. die Richterin im berühmt-berüchtigten Emmely-Prozess vor dem LAG Berlin-Brandenburg "nebenberuflich als Referentin u.a. für das 'FORUM - Institut für Management', eine Weiterbildungseinrichtung für Führungskräfte der Wirtschaft. Im Oktober 2008 soll sie dort (...) auch über das Instrument der 'Verdachtskündigung' referiert haben" (4) Aber Damiano ist ja kein Richter, sondern Arbeitnehmervertreter. Alles klar?

Es bleibt zu hoffen, dass das BAG die rechtliche Auseinandersetzung wieder auf den Boden unparteilicher Rechtsgrundsätze zurückführt. Wenn auch die Mitbestimmung leider gerichtlich meist restriktiv ausgelegt wird (5), gibt es im Fall Damiano als Beisitzer bei Einigungsstellen in den Filialen "seines" Arbeitgebers nichts, was gesetzlich unklar wäre. Hierauf zielt zwar H&M ab, aber H&M bleibt bisher eine Begründung schuldig, warum ein Vertreter der H&M-Geschäftsleitung z.B. aus Hamburg als Beisitzer auf Arbeitgeberseite in der Filiale Augsburg Arbeitgeberinteressen vertreten darf, jedoch nicht ein Betriebsrat aus Trier auf der Arbeitnehmerseite in Augsburg die Interessen der Arbeitnehmer. Und bisher fragte hier weder das AG noch LAG bei H&M nach, wie das zusammenpassen soll. Dass H&M keinen besonders engagierten Gewerkschafter und Betriebsrat als Beisitzer haben will, mag sein. Hier geht es jedoch um Recht oder Unrecht, also um die Frage, funktioniert der Rechtsstaat nach dem Grundgesetz Artikel 3 ("Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich") trotz des Unbehagens auf Seiten der Arbeitgeber von H&M?

Ob das BAG dies auch so sieht, bleibt trotzdem eine Unbekannte in der ungleichen Interessenlage von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei H&M. Es ist deshalb durchaus sinnvoll, bei der Verhandlung Solidarität mit Damiano dem Gericht zu signalisieren - auch aus gewerkschaftlichen Eigeninteresse. Das für Arbeitnehmer wichtige Instrument betrieblichen Einigungsstelle (§ 76 (1) BetrVG) muss erhalten bleiben und darf nicht durch "Richterrecht" zugunsten der Arbeitgeber verwässert werden.

Gerichtstermin zur mündlichen Anhörung vor dem Zweiten Senat des BAG:

Mittwoch, 13. Mai 2015, 10:30 Uhr, Sitzungssaal II/III, Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt

Quellen und Anmerkungen

1. Beschluss AG Trier 2 BV 22/12 v. 18.06.2013
http://www.labournet.de/wp-content/uploads/2013/07/hm_agtrier.pdf
2. Beschluss LAG Rheinland-Pfalz 2 TaBV 18/13
http://www3.mjv.rlp.de/rechtspr/DisplayUrteil_neu.asp?rowguid={E1AF2302-4FB1-4FE4-950C-6FED68C5E841}
3. Details können meinen bisherigen Kommentaren entnommen werden:
http://www.labournet.de/wp-content/uploads/2013/07/HM_kommentar1.pdf
http://www.labournet.de/wp-content/uploads/2013/07/HM_kommentar2.pdf
http://www.labournet.de/wp-content/uploads/2014/11/HM_kommentar3.pdf
4. Werner Rügemer / Elmar Wigand "Die Fertigmacher - Arbeitsunrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung", PapyRossa Verlag, Köln, 2014, S.12
5. Was die Mitbestimmung bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes betrifft, machte sehr bezeichnend mal wieder das LAG Berlin-Brandenburg jüngst (Beschluss vom 25.02.2015 - 23 TaBV 1448/14) mit einer arbeitgeberfreundlichen Entscheidung im Interesse von H&M auf sich aufmerksam. Hat der Betriebsrat zwar nach Gesetz (§ 87 (1) Nr.7 BetrVG) bei "Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften" ein Mitbestimmungsrecht, will das LAG Berlin-Brandenburg dies nicht mehr so einfach anerkennen. Es behauptet - völlig abweichend vom bisherigen vorherrschenden Rechtsverständnis übrigens -, dass bei "sehr weit gefassten gesetzlichen Generalklauseln (??) zum Gesundheitsschutz (z.B. § 3 Abs.1 ArbSchG) (...) ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats" nur bestünde, "sofern eine unmittelbare objektive Gesundheitsgefahr vorliegt oder eine zum Gesundheitsschutz durchgeführte Gefährdungsbeurteilung (z.B. § 5 ArbSchG) einen Handlungsbedarf ergibt." (zitiert nach Pressemitteilung). Einen besonderen "Leckerbissen" für H&M und dessen Verständnis von Arbeits- und Gesundheitsschutz hält das LAG mit dem Argument bereit, das H&M nicht die (gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung) durchgeführt hätte, "auf deren Grundlage Regelungen zum Gesundheitsschutz bei Mitbestimmung des Betriebsrats getroffen werden könnten" (a.a.O.). Arbeitgeberseitige Unterlassung der gesetzlichen Vorschrift § 5 Arbeitsschutzgesetz als Argument und Mittel gegen die Mitbestimmung des Betriebsrats? Das mit der richterlichen Nebentätigkeit scheint seine Früchte zutragen, wobei man sich nicht des Eindrucks erwehren kann, dass die richterliche Zusammenarbeit mit Arbeitgeberorganisationen sich nicht auf Schulungen in Rechtsfragen beschränkt, sondern Rechtsprechung zu Gunsten der Arbeitgeber im Preis mit enthalten sein kann.

Siehe zum Hintergrund das Dossier im LabourNet Germany: **H&M (Trier) will einen Betriebsrat loswerden, mal wieder. Solidarität mit Damiano Quinto!**