

die Fertigung hochwertiger Einzelstücke oder in Handels- oder Dienstleistungsbetrieben das Ansprechen eines völlig anderen Kundenkreises die Änderung des bisherigen Betriebskonzepts darstellen. Gleichwohl ist auch eine Änderung des Betriebszwecks kein Allheilmittel zur Vermeidung eines Betriebs(teil)übergangs. Voraussetzung ist natürlich immer, dass eine Änderung des Betriebskonzepts überhaupt mit dem Geschäftsmodell des Erwerbers vereinbar ist. Nicht zuletzt ist zu beachten,

dass die Beibehaltung der „funktionellen Verknüpfung“ nur ein Kriterium bei der Prüfung des Vorliegens eines Betriebs(teil)übergangs innerhalb des 7-Punkte-Kataloges ist. Selbst die Beibehaltung begründet deshalb nicht per se einen Betriebs(teil)übergang.

Insgesamt sind die Gestaltungsspielräume im Vorfeld einer Umstrukturierung aus Arbeitgebersicht seit „Klarenberg“ sicher enger geworden, aufgehoben sind sie nicht.

BAG: Verbot betriebsverfassungsrechtlicher Vertragsstrafen

BAG, Beschluss vom 19.1.2010 – 1 ABR 62/08

Volltext des Beschlusses: [// BB-ONLINE](#) BBL2010-1286-1
unter www.betriebs-berater.de

LEITSÄTZE

1. Das BetrVG stellt die Durchsetzung und Herstellung der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung in das pflichtgemäße Ermessen des Betriebsrats.
2. Hierbei darf sich der Betriebsrat nicht darauf beschränken, mit dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafevereinbarung abzuschließen, in der sich jener verpflichtet, im Fall der Verletzung eines Mitbestimmungsrechts ein Ordnungsgeld an einen Dritten zu zahlen. Ein solches Vertragsstrafeversprechen ist mit zwingenden Grundsätzen des BetrVG nicht zu vereinbaren.

ZUSAMMENFASSUNG

In einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren hatten Arbeitgeber und Betriebsrat den im Folgenden verkürzt wiedergegebenen Vergleich abgeschlossen: Der Arbeitgeber verpflichtete sich zur Beachtung der §§ 99, 100 BetrVG und für die Zukunft zur Zahlung von 1000,00 Euro an den örtlichen DRK-Kreisverband für jeden Fall der Zuwiderhandlung. Recht bald gab es neuen Streit über die Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 99 BetrVG und der Betriebsrat beantragte, den Arbeitgeber zur Zahlung von 1000,00 Euro an den DRK-Kreisverband zu verpflichten. Die ersten beiden Instanzen gaben dem Betriebsrat Recht.

Das BAG wies den Antrag des Betriebsrats auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers hin zurück. Nach seiner Auffassung ist die im Gerichtsvergleich geschlossene Vertragsstrafeabrede unwirksam. Wie schon früher entschieden sei eine Vertragsstrafeabrede zugunsten des Betriebsrats mangels dessen Vermögensfähigkeit unzulässig. Auch eine Vertragsstrafeabrede zugunsten Dritter sei unwirksam. Das BetrVG weise dem Betriebsrat die Aufgabe zu, auf die Einhaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung hinzuwirken. Zu diesem Zweck sehe das BetrVG gerade bei personellen Einzelmaßnahmen ein ausgewogenes Sanktionssystem vor. Der Betriebsrat sei allerdings nicht dazu gezwungen, bei jedwedem Verstoß des Arbeitgebers einzugreifen. Er könne über sein Vorgehen nach pflichtgemäßem Ermessen in jedem Einzelfalle entscheiden. Diesen Grundsätzen stehe die Vereinbarung einer Vertragsstrafeabrede entgegen. Die Vertragsstrafe an sich zielt nicht auf die Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustandes, sondern habe reinen Strafcharakter. Die Vertragsstrafe werde bei einem Verstoß nur einmal fällig, während das Zwangsgeld nach § 101 BetrVG für jeden Tag der Zuwiderhandlung festzusetzen sei; der damit erzielte Druck zu

rechtmäßigem Verhalten sei mit einer Vertragsstrafeabrede nicht zu erzielen. Außerdem führe das streitgegenständliche Vertragsstrafeversprechen dazu, dass der Betriebsrat sich mit der Zahlung begnüge. Damit werde betriebsverfassungswidriges Verhalten für den Arbeitgeber finanziell kalkulierbar. Ein solcher „Abkauf“ der gesetzlichen Rechte des Betriebsrats sei mit dem BetrVG unvereinbar. Außerdem fließe die Vertragsstrafe einem Dritten und nicht – wie beim Zwangsgeld – der Staatskasse zu. Damit könne der Eindruck entstehen, der Betriebsrat mache die Ausübung seiner Rechte von sachfremden Erwägungen, ggf. gemeinnütziger Art, abhängig. Dies gefährde die Unabhängigkeit der Amtsführung des Betriebsrats. Es bestehe im Übrigen auch keine gesetzliche Regelungslücke, auch wenn § 101 BetrVG bei kurzzeitigen Verstößen vielfach leer laufe.

PRAXISFOLGEN

Zum zweiten Mal binnen kurzem hat das BAG das gesetzliche Sanktionssystem im Zusammenhang mit § 99 BetrVG für abschließend erklärt. Die Entscheidung des BAG überzeugt argumentativ und vom Ergebnis her. Vertragsstrafen als Vergleichsmöglichkeit im Rahmen arbeitsgerichtlicher Beschlussverfahren sind künftig nur noch in Bezug auf bereits begangene Verstöße gegen § 99 BetrVG zu empfehlen. Betriebsräte können Vertragsstrafen nicht mehr „ansammeln“; sie müssen gerichtliche Schritte nach §§ 99 ff. BetrVG einleiten. Das mag nicht immer im Sinne des Betriebsfriedens sein; im Sinne des BetrVG ist es schon.

Bernd Weller, RA/FAArBR, Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt a.M.

BAG: Entschädigungsanspruch wegen Belästigung

BAG, Urteil vom 24.9.2009 – 8 AZR 705/08

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2010-1286-2
unter www.betriebs-berater.de

LEITSÄTZE (DES KOMMENTATORS)

1. Für die Verwirklichung der Tatbestandsvoraussetzungen des § 3 Abs. 3 AGG müssen die Würdeverletzung und ein „feindliches Umfeld“ – als Synonym für „ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld“ – kumulativ vorliegen.
2. Bei der Beurteilung, ob ein feindliches Umfeld geschaffen wurde, ist immer eine wertende Gesamtschau aller Faktoren vorzunehmen. Diese Gesamtschau unterliegt der revisionsrechtlichen nur eingeschränkt überprüfbaren tatrichterlichen Würdigung.