

Zulässigkeit von Kommunikationsbeauftragten des Betriebsrats

§ 40 Abs. 2 BetrVG

1. Zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer i. S. v. § 3 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG erfordern eine Organstruktur. Arbeitnehmer, die lediglich Hilfsfunktionen für den Betriebsrat wahrnehmen und nicht in einer Organstruktur zusammengefasst sind, sind keine zusätzlichen Arbeitnehmervertretungen i. S. v. § 3 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

2. Die Hinzuziehung von Hilfspersonen durch den Betriebsrat, die ihn bei der Kommunikation mit der Belegschaft unterstützen sollen (sog. Kommunikationsbeauftragte), ist nicht generell unzulässig. Allerdings muss der Einsatz dieser Hilfspersonen auf die Hilfstätigkeit der Informationsvermittlung zwischen Betriebsrat und Belegschaft beschränkt sein und darf eine direkte Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft nicht verhindern.

BAG, Beschluss vom 29. April 2015 – 7 ABR 102/12

Problempunkt

In einem Betrieb mit mehr als 22.000 Arbeitnehmern und 45 Betriebsratsmitgliedern schlossen Arbeitgeber und Betriebsrat nacheinander mehrere Betriebsvereinbarungen ab, nach denen vom Gremium rund 600 Beauftragte benannt werden sollten, deren Aufgabe seine Unterstützung bei der Meinungsbildung, die Verteilung von Informationsmaterial in der Belegschaft und die Übernahme von konkreten Aufträgen sein sollte. In den diversen Betriebsvereinbarungen stimmte das Unternehmen zu, dass für diese rund 600 Beauftragten ein bezahlter Zeitaufwand von rund 30.000 Arbeitsstunden jährlich akzeptiert werden sollte, für die sie von ihrer normalen Arbeit entbunden werden sollten.

Die große Mehrheit der Betriebsratsmitglieder hatte auf einer Liste der IG Metall kandidiert. Bei den Kommunikationsbeauftragten handelt es sich in großer Zahl um gewerkschaftliche Vertrauensleute; bei einzelnen Einladungen zum Treffen der Kommunikationsbeauftragten hatte die IG Metall treibend mitgewirkt, vereinzelt war auch das Thema „Mitgliederwerbung“ auf der Tagesordnung.

Mitglieder der Minderheitsfraktion begehrten die Feststellung der Unwirksamkeit der entspre-

chenden Betriebsvereinbarungen, hilfsweise die Feststellung, dass die Benennung der Kommunikationsbeauftragten nicht durch einfachen Mehrheitsbeschluss, sondern nach dem Verhältniswahlprinzip erfolgen sollte.

Entscheidung

Wie schon die beiden Vorinstanzen vertrat auch das BAG die Auffassung, dass die angegriffenen Betriebsvereinbarungen sämtlich wirksam sind. Den Hilfsantrag wies es ebenfalls ab.

Das Gericht machte zunächst deutlich, dass einzelne Betriebsratsmitglieder nicht das Recht haben, die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit von Betriebsvereinbarungen feststellen zu lassen („Normenkontrollantrag“). Ausschließlich weil hier die angegriffenen Betriebsvereinbarungen vermeintlich in eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechte der Betriebsratsmitglieder eingriffen, hielt der 7. Senat die Anträge für zulässig.

Das BAG vertrat ferner die Auffassung, dass unter die Hilfspersonen i. S. v. § 40 Abs. 2 BetrVG nicht nur Büropersonal gefasst werden kann. Da die Kommunikationsbeauftragten durch das Sammeln von Stimmungen und Anregungen aus der Belegschaft vorbereitend für die Sitzungen und Beschlüsse des Gremiums tätig werden, halten die Erfurter Richter deren Benennung als Hilfspersonen i. S. v. § 40 Abs. 2 BetrVG für möglich und zulässig. Die Frage der Erforderlichkeit der dadurch entstehenden Kosten war hier nicht zu beantworten, da das Unternehmen durch den Abschluss der Betriebsvereinbarungen bereits sein Einverständnis gegeben hatte. Der Zulässigkeit der Benennung von Kommunikationsbeauftragten könnte allenfalls entgegenstehen, wenn dadurch entweder der Belegschaft die Möglichkeit genommen wird, direkt mit Betriebsratsmitgliedern zu kommunizieren oder aber wenn sie nicht für das gesamte Gremium, sondern nur für einzelne Mitglieder tätig werden. Beides war im konkreten Fall nicht gegeben. Die Kommunikationsbeauftragten berichten jeweils an das Betriebsratsgremium und erhalten von dort entsprechende Weisungen und Aufträge.

Mangels einer eigenen Organisationsstruktur sind die Kommunikationsbeauftragten nach Auffassung des BAG keine Arbeitnehmervertretung i. S. v. § 3 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG. Zu guter Letzt wies das BAG auf den geltend gemachten Minderheitenschutz der drei Antragsteller zurück. Das BetrVG, so dass BAG, sieht nur in einigen wenigen Fällen explizit und ausnahmsweise einen Minderheitenschutz vor; in allen anderen Fällen schreibt es den Mehrheitsbeschluss vor. Folgerichtig konnten die Antragsteller auch keine Benennung der Kommunikationsbeauftragten im Wege der Verhältniswahl fordern.

Da jeweils das gesamte Gremium gegenüber den Kommunikationsbeauftragten agiert, liegt keine unzulässige Bevorzugung oder Benachteiligung einzelner Betriebsratsmitglieder vor. Entsprechend kommt auch eine unzulässige Wahlbeeinflussung i. S. v. § 20 Abs. 2 BetrVG nicht in Betracht.

Konsequenzen

Naturgemäß wird diese BAG-Entscheidung Auswirkungen auf den Alltag vieler Betriebe haben. Dem Gericht ist darin beizupflichten, dass es keine (gar konkurrierenden) Kommunikationsbeauftragten der einzelnen Betriebsratsfraktionen geben kann, sondern dass die Hilfspersonen vom gesamten Gremium gewählt und bestellt werden.

Ein „Geschmäcke“ kann die Schaffung von Kommunikationsbeauftragten natürlich dadurch erhalten, dass man diese faktisch nur im Einverständnis mit dem Arbeitgeber benennen kann. Es dürfte schwerfallen, sich Fallgestaltungen vorzustellen, in denen die Benennung von Kommunikationsbeauftragten (insbesondere in der hier vorgesehenen Anzahl) tatsächlich erforderlich sein soll. Im Hinblick auf die Erforderlichkeit hat das BetrVG schließlich durch die an die Größe der Belegschaft anknüpfende Anzahl der Betriebsratsmitglieder eine gesetzliche Wertung gestellt, deren Überschreiten für Kommunikationszwecke zwischen Gremium und Belegschaft wohl nur sehr selten zu begründen sein wird.

Praxistipp

Wenn schon die Benennung solcher Kommunikationsbeauftragter faktisch nur im Einverständnis mit dem Unternehmen zu erzielen ist, liegt die Versuchung nahe, deren Gewährung an den Grad der Unbequemlichkeit der Mehrheitsfraktion im Betriebsrat zu knüpfen. Wenn diese die Kommunikationsbeauftragten – durch jeweilige Mehrheitsbeschlüsse – dann tatsächlich zur internen Politik nutzt, erhöht sich das Risiko drastisch. Dies kann dann in der Tat nicht nur zur Anfechtbarkeit von Betriebsratswahlen (wegen unzulässiger Wahlbeeinflussung), sondern auch als schwer wiegender Verstoß gegen die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten der Mehrheitsfraktion zu einem Ausschlussverfahren nach § 23 BetrVG führen. Vorsichtiger Umgang mit Kommunikationsbeauftragten ist daher angezeigt.

RA und FA für Arbeitsrecht Bernd Weller,
Partner, Heuking Kühn Lüer Wojtek,
Frankfurt am Main