

Mitbestimmungsrecht I

Materielles Betriebsverfassungsrecht

Fälle

Kein Essensgeld für die Zukunft?

(BAG 11.02.2007 - 1 AZR 869/06 - juris)

Seit dem Jahr 1961 zahlte Anton Geber (AG) allen Mitarbeitern einen Essensgeldzuschuss. Dies geschah ursprünglich in Form von Essensmarken. In einem Schreiben vom 16.08.1982 teilte AG mit, er habe „auf Vorschlag des Betriebsrates beschlossen, ab 1. September 1982 den Essensgeldzuschuß für Beschäftigte, die ein warmes Mittagessen einnehmen, von bisher 1,50 DM auf 1,80 DM zu erhöhen“.

Im Juni 1990 übersandte AG dem Betriebsrat wegen steuerlicher Reformen einen „Vorschlag zur Änderung des Essensgeldzuschusses“ und bat ihn um Zustimmung. Ab 01.08.1990 sollte der „aufgrund einer Gesamtzusage der Geschäftsleitung bzw. betrieblicher Übung“ gezahlten Zuschuss „bargeldlos mit der Vergütungsabrechnung“ gezahlt, für alle anwesenden Mitarbeiter einheitlich mit 1,80 DM brutto bemessen und nach deren individuellen Verhältnissen versteuert werden. Am 12. Juli 1990 beschloss der Betriebsrat, dem Vorschlag zuzustimmen. Ein entsprechender Aushang der von AG und zwei Betriebsratsmitgliedern unterschrieben wurde, erfolgte am 16.07.1990. Mit einem an den Betriebsrat gerichteten Schreiben vom 05.01.2004 kündigte AG „die Betriebsvereinbarung Essensgeldzuschuss“ zum 07.4.2004 und stellte ab diesem Zeitpunkt die Zahlung des Zuschusses ein.

Mit seiner Klage verlangt Arwed Nehmer (AN) für 179 Tage Essensgeldzuschuss in Höhe von 164,68 € brutto.

Zu Recht?

Kürzung der Altersversorgung für Pensionäre

(BAG 18.5.1977 - 3 AZR 371/76 - AP Nr. 175 zu § 242 BGB Ruhegehalt)

Karl Klages schied im August 1974 aus Altersgründen aus dem Betrieb des Bernd Bauer aus. Er bezog auf Grundlage einer im Betrieb geltenden Ruhegeldordnung aus dem Jahr 1961 ein zusätzliches betriebliches Ruhegeld von 904 DM brutto im Monat. Wegen ungünstiger konjunktureller Entwicklungen in den Jahren 1973/74 schloß Bauer am 11.12.1974 mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung, durch welche die Ruhegeldordnung 1961 zum 31.12.1974 aufgehoben und ab dem 1.1.1975 ein allgemeines betriebliches Ruhegeld in Höhe von 220 DM im Monat vereinbart wurde. Dementsprechend zahlte Bauer an Klages ab Januar 1975 nur noch DM 220 als Ruhegeld aus. Klages ist der Auffassung, dass für ihn weiterhin die Ruhegeldordnung 1961 gelte und verlangt daher von Bauer weiterhin 904 DM brutto als monatliches Ruhegeld.

Zu Recht?

(Zum persönlichen Geltungsbereich von Betriebsvereinbarungen siehe auch BAG (GS) vom 16.3.1956, AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG; BAG vom 5.9.1960, AP Nr. 4 zu § 399 BGB; BAG vom 25.10.1988, AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung; BAG vom 10.02.2009, NZA 2009, 796 ff.; v. Hoyningen-Huene, Ablösende Betriebsvereinbarungen für ausgeschiedene Arbeitnehmer, Pensionäre und leitende Angestellte, RdA 1983, 225 - 233; Kreutz, ZfA 2003, 361 ff.; Waltermann, NZA 1998, 505 ff.)

Lohnerhöhung durch Betriebsvereinbarung

(BAG 24.01.1996 - 1 AZR 597/95 - NZA 1996, 948 ff.)

Anton Geber (AG) betreibt ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie. Er ist nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes. Löhne und Gehälter werden durch Tarifverträge geregelt. AG hatte schon in der Vergangenheit Lohn- und Gehaltserhöhungen durch Betriebsvereinbarungen mit dem in ihrem Betrieb gewählten Betriebsrat geregelt. Mit Betriebsvereinbarung vom 06.07.1992 wurde eine rückwirkende Lohnerhöhung von 4,2% zum 01.06.1992 sowie eine weitere Lohnerhöhung von 4,2% zum 01.06.1993 vereinbart. Die Lohnerhöhung im Jahr 1993 setzte AG wegen wirtschaftlicher Probleme aus.

Gleichwohl verlangt Arwed Nehmer (AN) für die Zeit von Juni - Dezember 1993 die unstreitige Lohndifferenz von 390,72 DM.

Zu Recht?

(Zum Tarifvorbehalt siehe auch BAG vom 19.04.1991 - 1 AZR 406/90 - NZA 1991, 734 - 736; BAG vom 21.01.2003 - 1 ABR 9/02 - NZA 2003, 1097-1101; Edenfeld, Die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 BetrVG im Gemeinschaftsbetrieb, DB 2012, 575 - 579; v. Hoyningen-Huene, Mitbestimmung trotz Tarifvertrages? - Tarifvorbehalt und Tarifvorrang in § 77 Abs 3 BetrVG, NZA 1987, 793 - 799. - Zur Umdeutung einer nichtigen Betriebsvereinbarung BAG vom 05.03.1997 - 4 AZR 532/95 - NZA 1997, 951-955; Belling/Hartmann, Die Rechtswirkungen einer gegen § 77 Abs 3 BetrVG verstoßenden Betriebsvereinbarung, NZA 1998, 673 - 680; Veit/Waas, Die Umdeutung einer kompetenzwidrigen Betriebsvereinbarung, BB 1991, 1329 - 1337)

Prof. Dr. Burkhard Boemke
Universität Leipzig

Blauer Dunst

(BAG vom 19.01.1999 - 1 AZR 499/98 - NZA 1999, 546 ff.)

Arbeitnehmer B ist bei Arbeitgeber A, der Chips für elektronische Geräte produziert, seit 1978 als Chemie-Laborant beschäftigt und Mitglied des Betriebsrats. In einer Betriebsvereinbarung vereinbarte A mit dem in ihrem Betrieb gebildeten Betriebsrat ein generelles Rauchverbot auf dem Betriebsgelände und in den Betriebsgebäuden mit Ausnahme einer wind- und wettergeschützten „Raucherecke“ im Freien. B hält dieses umfassende Rauchverbot für unwirksam, weil aus betrieblichen Gründen das Rauchen nur in der Nähe sog. Reinluftbereiche untersagt werden müsse. Er verlangt daher von der Bekl., daß diese auf dem Betriebsgelände einen geschlossenen Raum zum Rauchen schafft und zur Verfügung stellt.

Wie ist die Rechtslage?

Moderne Vergütung

(BAG vom 05.10.2010 - 1 ABR 20/09 - NZA 2011, 598 ff.)

Anton Geber (AG) ist nicht tarifgebunden. Seit 1975 galt eine zwischen mit dem Betriebsrat abgeschlossene „Betriebsvereinbarung Nr. 7 über die Einführung von Entlohnungsgrundsätzen“ (BV Nr. 7). Daneben bestand eine „Betriebsvereinbarung Nr. 9 über die betriebliche Sonderzahlung“ (BV Nr. 9). Nach dieser erhalten die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestand, mit den Bezügen für den Monat November eine Sonderzahlung in Höhe von 100 % eines Bruttomonatsgehalts.

Mit Schreiben vom 30.06.2006 kündigte AG die BV Nr. 7 und die BV Nr. 9 zum 31.12.2006. Das Kündigungsschreiben enthielt einen Hinweis auf die beabsichtigte Einführung eines moderneren und flexibleren Vergütungssystems, mit dem transparente Beurteilungskriterien geschaffen und eine leistungsorientierte Vergütung eingeführt werden sollten. In einer an alle Arbeitnehmer per E-Mail versandten Mitarbeiterinformation vom 06.11.2006 verdeutlichte der Arbeitgeber die Unterschiede zwischen der bisherigen Sonderzahlung und der von ihm in Aussicht genommenen Zuwendung. Diese sollte von der Erreichung unternehmensbezogener und individueller Ziele abhängig sein.

Da zwischen AG und Betriebsrat keine Einigung über die Einführung eines leistungsorientierten Vergütungssystems erzielt werden konnte, kam es durch Spruch der Einigungsstelle vom 21.05.2007 zu einer Neuregelung der Entlohnungsgrundsätze. Die nachfolgend von den Beteiligten über eine Neuregelung der jährlichen Zuwendung geführten Gespräche blieben ergebnislos.

BR ist der Auffassung, dass die BV Nr. 9 fortgelte. Zu Recht?

Verpflichtende Ethik-Richtlinie

(BAG vom 22.07.2008 - 1 ABR 40/07 - NZA 2008, 1248 ff.)

A ist eine an der New Yorker Börse (NYSE) notierte US-amerikanische Gesellschaft. Nach den einschlägigen US-amerikanischen Vorschriften ist sie verpflichtet, einen Verhaltenskodex aufzustellen und zu veröffentlichen, ohne dass bestimmte Inhalte zwingend vorgeschrieben werden. Dieser soll Regelungen zur Verhinderung von und zum Umgang mit Interessenkonflikten, zur Verschwiegenheitspflicht, zu lauterem und fairem Geschäftsgebahren, zum Schutz von Unternehmenseigentum, zur Verpflichtung der Mitarbeiter zu gesetzeskonformen Verhalten und zur Ermutigung der Mitarbeiter, Gesetzesverstöße und Verstöße gegen den Kodex zu melden, enthalten.

Die Geschäftsleitung des in Leipzig belegenen Betriebs von A möchte daher für die in Leipzig tätigen Mitarbeitern einen Verhaltenskodex aufstellen, der u. a. Regelungen enthalten sollen, die unter Mitbestimmungstatbestände nach § 87 I BetrVG subsumiert werden können.

Der für den Betrieb von A in Leipzig gewählte Betriebsrat hält den Verhaltenskodex für mitbestimmungspflichtig. A wendet ein, sie sei ein us-amerikanisches Unternehmen und daher nicht an das BetrVG gebunden. Zumindest sei das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Einl. BetrVG ausgeschlossen, weil sie nach geltendem Recht verpflichtet sei, entsprechende Regelungen zu erlassen.

Prof. Dr. Burkhard Boemke

Universität Leipzig

Mitbestimmung bei Verbot der Handy-Nutzung
(LAG Baden-Württemberg vom 30.10.2009 - 6 TaBV 33/09)

Ein Arbeitgeber betreibt ein Altenpflegeheim mit etwa 100 Arbeitnehmern. Im Betrieb war zunächst die Nutzung von privaten Handys auch während der Arbeitszeit weitgehend gestattet. Eines Tages erließ der Arbeitgeber eine Dienstanweisung, welche die Nutzung von privaten Handys während der Arbeitszeit verbot. Diese Anweisung hängte er im Betrieb aus.

Der im Betrieb gebildete Betriebsrat meint, bei dem Verbot der Handynutzung handele es sich um mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Wie ist die Rechtslage?

(Zur Mitbestimmung beim Verbot des Radiohörens siehe BAG vom 14.01.1986, NZA 1986, 435 f. – Zur Mitbestimmung bei Ethik-Richtlinien BAG vom 22.07.2008 - NZA 2008, 1248. – Zur Mitbestimmung bei Dienstkleidung Brose/Greiner/Preis, Kleidung im Arbeitsverhältnis, NZA 2011, 369 ff.)

Beispielsfall: Mitbestimmung bei Arbeitszeit
(BAG vom 23.06.1993 - 1 AZR 57/92 – NZA 1993, 89 ff.)

Arbeitgeber A hat einen Fertigungsbetrieb, in dem im Rahmen einer 40-Stunden-Woche zwischen 7.00 und 16.00 Uhr täglich einschließlich einer Stunde Pause gearbeitet wird. 1990 stellte er den Arbeitnehmer B ein; im Arbeitsvertrag ist hinsichtlich der Arbeitszeit vereinbart: „Arbeitszeit, Mo. – Fr. 7.00 – 16.00 Uhr“. Im Jahr 1999 regte der Betriebsrat an, im Interesse der Mitarbeiter die Arbeitszeit täglich auf den Zeitraum von 8.00 – 17.00 Uhr zu verändern. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung wurde Anfang 2000 geschlossen.

A möchte wissen, ob die neue Betriebsvereinbarung auch für den Arbeitnehmer B die Lage der Arbeitszeit verbindlich festgelegt hat.

(Zur Mitbestimmung bei der Lage der Arbeitszeit siehe BAG vom 26.10.2004, NZA 2005, 538 ff.; BAG vom 14.11.2006, NZA 2007, 458 ff.; Gutzeit, BB 1996, 106 ff.; Rieble/Gutzeit, NZA 2002, 7 ff.)

Prof. Dr. Burkhard Boemke
Universität Leipzig

Betriebsferien zwischen den Jahren
(BAG vom 9.5.1984 - 5 AZR 412/81 - AP Nr. 58 zu § 1 LohnFG)

Konrad Klages fordert von seinem Arbeitgeber, Anton Artig, für den 27. und 28.12. 1979 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle, weil er an beiden Tagen arbeitsunfähig erkrankt war. Artig verweigert die Lohnfortzahlung, weil nach einer mit dem Betriebsrat im Januar 1979 geschlossenen und bekannt gemachten Betriebsvereinbarung der Betrieb vom 22. 12.1979 bis zum 1.1. 1980 geschlossen bleiben sollte. Für die hierdurch ausfallenden zwei Arbeitstage sollte nach der Betriebsvereinbarung entweder Tarifurlaub (23 Arbeitstage) oder unbezahlter Urlaub gewährt werden. Klages stand jedoch für 1979 kein Tarifurlaub mehr zu. Artig ist daher der Auffassung, dass Klages keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle verlangen kann.

Wie ist die Rechtslage?

(Zur Mitbestimmung bei Kurzarbeit und Überstunden siehe auch BAG vom 16.7.1991, AP Nr. 44 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG vom 12.10.1994, AP Nr. 66 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Bischof, NZA 1995, 1021 ff.; Brosette, ZfA 1992, 397 ff.; Otto, NZA 1992, 97 ff.; Richardi, NZA 1994, 593 ff.)

Versteckte Kamera

(BAG vom 27.03.2003 - 2 AZR 51/02 - NZA 2003, 1193 ff.)

Anneliese Nehmer (AN) trat 1994 in die Dienste von Anton Geber (AG), der Warenhäuser mit angeschlossenen Getränkemärkten betreibt. AN war u. a. an der Kasse des Getränkemarkts in U eingesetzt. Dort traten seit 1997 überdurchschnittlich hohe Inventurdifferenzen auf. Im März 2000 installierte AG eine Videokamera direkt über der Kasse. Eine weitere Kamera wurde im September 2000 zur Beobachtung des Gangs im Getränkemarkt angebracht. Am 20.11.2000 lagen AG die Auswertungen der Videoaufzeichnungen für den 1., 3., 6., 9. und 13.11.2000 vor. An diesen Tagen hatte die Klägerin Dienst.

Am 21.11.2000 wurde AN in Anwesenheit des Betriebsratsvorsitzenden und eines weiteren Betriebsratsmitgliedes zu den auf den Videobändern aufgezeichneten Vorgängen angehört, aus denen sich der dringende Verdacht einer Unterschlagung ableiten ließ. Mit Schreiben vom 23.11. 2000 kündigte AG das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht zum nächst zulässigen Termin wegen des Verdachts der "Unterschlagung bzw. Veruntreuung von Firmengeldern". Der zuvor angehörte Betriebsrat hatte der Kündigung zugestimmt.

AN hält die Kündigung schon deswegen für unwirksam, weil die Videoaufzeichnungen aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen nicht hätten verwertet werden dürfen

Wie ist die Rechtslage?

(Zur Mitbestimmung bei technischen Überwachungseinrichtungen siehe auch BAG vom 27.01.2006 - 1 ABR 7/03 - NZA 2004, 556 ff.; BAG vom 29.06.2004 - 1 ABR 21/03 - NZA 2004, 1278 ff.)

Die Kürzung der Fernauslöse

(BAG vom 17.6.1998 – 2 AZR 336/97 – NZA 1998, 1225 ff.)

Arbeitgeber A gewährte seinen Mitarbeitern auf arbeitsvertraglicher Grundlage eine pauschale Fernauslösung in Höhe von 58,15 DM je Kalendertag. Aus betrieblichen Gründen wollte er diese Fernauslösung kürzen. Mit dem Betriebsrat kam hierüber eine verbindliche Betriebsvereinbarung nicht zustande, weil dieser nicht in einzelvertragliche Ansprüche der Arbeitnehmer eingreifen wollte. A kündigte daher nach ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats am 29.4.1994 die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Mitarbeiter auf und bot diesen die Fortsetzung zu geänderten Bedingungen, nämlich mit niedrigerer Auslöse, an. Arbeitnehmer B nahm das Änderungsangebot unter Vorbehalt an und wendet sich nunmehr mit der Änderungsschutzklage gegen die Änderung der Arbeitsbedingungen.

Mit Erfolg?

Prof. Dr. Burkhard Boemke
Universität Leipzig

Kürzung und Anrechnung des übertariflichen Lohnes

Arbeitgeber A gewährt einer Gruppe von Arbeitnehmern eine Zulage von 300 €, einer weiteren Gruppe eine Zulage von 200 € und einer letzten Gruppe von Arbeitnehmern eine Zulage von 100 €. Die Tariflohnerhöhung von 150 € möchte er in Höhe von 75 € auf die Zulagen anrechnen. Steht dem Betriebsrat im Betrieb des A ein Mitbestimmungsrecht zu?

Welche Anrechnungsmöglichkeiten bestehen für A, um eine Mitbestimmung des Betriebsrats zu vermeiden.

(Zur Mitbestimmung bei der betrieblichen Lohngestaltung siehe auch BAG (GS) vom 3.12.1991 - GS 1/90 und 2/90 - AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; BAG vom 26.08.2008, NZA 2008, 1426 ff.; Boemke, JuS 2008, 241 ff.; Boemke/Seifert, BB 2001, 985 ff.)

Prof. Dr. Burkhard Boemke
Universität Leipzig

Unterstützung bei Filialeröffnung

(BAG vom 18.10.1988 - 1 ABR 26/87 - AP Nr. 56 zu § 99 BetrVG 1972)

Arbeitgeber A betreibt ein Einzelhandelsgeschäft mit mehreren Filialen. Anlässlich der Eröffnung eines neuen Markts in Leonberg ordnete er mehrere, in der Filiale Eppingen beschäftigte Arbeitnehmer für die Dauer von einer Woche als Eröffnungsunterstützung nach Leonberg ab. Der Betriebsrat ist der Auffassung, diese Maßnahme bedürfe seiner Zustimmung. Zu Recht?

(Zur Beteiligung des Betriebsrats bei Versetzungen siehe auch BAG vom 26.5.1988, AP Nr. 13 zu § 99 BetrVG 1972; BAG vom 8.8.1989, AP Nr. 18 zu § 95 BetrVG 1972; BAG vom 2.4.1996, AP Nr. 9 zu § 99 BetrVG 1972 Versetzung; Belling, DB 1985, 335 ff.; v. Hoyningen-Huene, NZA 1993, 145 ff.; Matthes, DB 1975, 1651 ff.)

Die untertarifliche Einstellung

(BAG vom 28.3.2000 - 1 ABR 16/99 – NZA 2000, 1294 ff.)

Arbeitgeber Artig ist tarifgebunden und stellt jährlich, dem Bedarf entsprechend, sechs bis acht Auszubildende zu tariflichen Arbeitsbedingungen ein. Im Jahr 1997 bot er über diesen Bedarf hinaus fünf weitere Ausbildungsplätze an, verlangte allerdings von den Bewerbern die Bereitschaft, auf einen Teil der tariflichen Leistungen zu verzichten, um die beruflichen Zukunftschancen zu verbessern. Mit Schreiben vom 13.8. und 2.9.1997 informierte er den Betriebsrat über die beabsichtigte Einstellung von fünf Auszubildenden. Mit diesen war eine untertarifliche Ausbildungsvergütung vereinbart worden, weil keiner der Auszubildenden gewerkschaftlich organisiert war. Der Betriebsrat verweigerte die beantragte Zustimmung zur Einstellung u. a. mit der Begründung, dass die beabsichtigte Vergütung gegen den Tarifvertrag verstoße und Artig unzulässigerweise die Gewerkschaftszugehörigkeit zum Auswahlkriterium erhoben habe.

Was kann Artig unternehmen, mit Erfolg?

(Zur Zustimmungsverweigerung und zum Zustimmungsersetzungsverfahren siehe auch BAG vom 10.2.1976, AP Nr. 4 zu § 99 BetrVG 1972; BAG vom 16.7.1985, AP Nr. 21 zu § 99 BetrVG 1972; BAG vom 18.10.1988, AP Nr. 57 zu § 99 BetrVG 1972; Boemke, ZfA 1992, 473 ff.; Dannhäuser, NZA 1989, 617 ff.; v. Hoyningen-Huene, JuS 1993, 126 ff.)

Prof. Dr. Burkhard Boemke
Universität Leipzig

Anhörung des Betriebsrats bei Kündigung

(BAG vom 13.7.1978 - 2 AZR 717/76 - AP Nr. 17 zu § 102 BetrVG 1972)

Programmierer P war drei Monate bei Arbeitgeber A beschäftigt, als dieser dem Betriebsrat mitteilte, er wolle dem P kündigen, weil die bisherige Zusammenarbeit eine für beide Seiten zufriedenstellende Kooperation nicht erwarten lasse. Der Betriebsrat meldete gegen die Kündigung Bedenken an, weil er sich nicht hinreichend informiert fühle. Gleichwohl sprach A daraufhin die Kündigung aus. Kann P mit Erfolg hiergegen vorgehen?

(Zur Anhörung des Betriebsrats bei Kündigungen siehe auch BAG vom 08.04.2003, NZA 2003, 961 ff.; BAG vom 23.06.2005, NZA 2005, 1233 ff.; BAG vom 03.04.2008, NZA 2008, 807 ff.; Hümmrich, RdA 2000, 345 ff.; Oetker, BB 1989, 417 ff.)

Betriebsänderung im Kleinbetrieb

(BAG vom 09.11.2010 – 1 AZR 708/09)

Der Arbeitgeber betreibt ein Speditionsunternehmen. In der Niederlassung N, für die ein eigener Betriebsrat gewählt wurde, sind 13 Arbeitnehmer beschäftigt, 6 Kraftfahrer sowie 7 Mitarbeiter für die Disposition und Organisation von Transportdienstleistungen über Fremdfirmen. Der Arbeitgeber beschloss, den Fuhrpark zu schließen. Er kündigte daher 4 Arbeitnehmern, darunter dem Kl. 2 weitere Kraftfahrer schieden altersbedingt bzw. wegen Auslaufens einer Befristung aus.

Der Kl. verlangt vom Arbeitgeber Nachteilsausgleich gem. § 113 BetrVG, weil kein Interessenausgleich versucht wurde. Zu Recht?

Prof. Dr. Burkhard Boemke
Universität Leipzig

Sozialplan bei Betriebsstillegung
(BAG vom 10.12.1996 - 1 ABR 43/96 -)

Die Belegschaftsstärke im Betrieb des Arbeitgebers war wegen eines kontinuierlichen Umsatzrückgangs von 26 Mitarbeitern Anfang 1991 über 19 Mitarbeiter am 1. Januar 1993 auf 17 Mitarbeiter im Februar 1993 reduziert worden. Ende Januar 1993 teilte der Hauptauftraggeber mit, dass er ab Mai 1993 keine Aufträge mehr erteilen werde. Daraufhin beschloß der Arbeitgeber Ende Februar 1993, den Betrieb zum 30.4.1993 stillzulegen. Der Betriebsrat möchte wissen, ob er die Aufstellung eines Sozialplans erzwingen kann. Wie ist die Rechtslage?

(Zum Sozialplan siehe auch BAG vom 9.12.1982, AP Nr. 14 zu § 112 BetrVG 1972; BAG vom 25.10.1983, AP Nr. 18 zu § 112 BetrVG 1972; BAG vom 16.7.1985, AP Nr. 32 zu § 112 BetrVG 1972; Hanau, ZfA 1974, 89 ff.; Kocher, AuR 1994, 198 ff.; Richardi, NZA 1984, 177 ff.)

Die Zahlung von Streikbrecherprämien

(BAG 4.8.1987 - 1 AZR 486/85 - SAE 1989, 20 ff. mit Anm. Konzen)

Während des Arbeitskampfs in der Druckindustrie 1984 wurde auch der Betrieb des A bestreikt. Nicht alle der rund 190 Arbeitnehmer des A folgten dem Streikaufruf. Vielmehr erschienen an den einzelnen Streiktagen etwa 50 Arbeitnehmer zur Arbeit. Diesen zahlte der Arbeitgeber noch während des Arbeitskampfs für jeden angefallenen Streiktag eine Zulage von DM 100.-.

Nach Beendigung des Arbeitskampfs verlangt der Arbeitnehmer S, der sich am Streik beteiligt hat, unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz ebenfalls Zahlung der Zulagen von A. Zu Recht?

Der Betriebsrat möchte wissen, ob ihm ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Wie wäre es, wenn A die Sonderzulagen erst nach Beendigung des Arbeitskampfes ausgezahlt hätte?