

Fall 2:

Die Firma Ra-Sant betreibt eine Spedition mit zahlreichen Niederlassungen. In den Niederlassungen A, B und C arbeiten die Arbeitnehmer im sog. Zwei-Schicht-Betrieb, während die Arbeitnehmer in den Niederlassungen D, E und F im Drei-Schicht-System tätig sind. Ein Betriebsrat besteht in der Hauptverwaltung in W, aber auch in der Niederlassung C wurde ein Betriebsrat gewählt. Der ebenfalls in der Hauptverwaltung angesiedelte Gesamtbetriebsrat möchte angesichts der im Unternehmen bestehenden bargeldlosen Lohnzahlungen gemäß § 87 I Nr. 4 BetrVG eine einheitliche Regelung in Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung über die Erstattung von Kontoführungsgebühren und Gewährung bezahlter Freizeit zur Abhebung des Lohnes erreichen.

Als V, der Betriebsratsvorsitzende der Niederlassung C, davon erfährt, ist er erzürnt. Seiner Meinung nach habe der Gesamtbetriebsrat kein Recht, hinsichtlich dieser Fragen tätig zu werden.

Hat V Recht?

Lösung:

Hinweis:

Es handelt sich um eine Lösungsskizze, die nur die wesentlichen Aspekte der Lösung in strukturierter Weise enthält, nicht um eine ausformulierte Lösung. Dies wird im BK geschult.

Zuständigkeit des GBR

Regelungen in §§ 47 ff. BetrVG; Zuständigkeit in § 50 BetrVG.

§ 50 I 1 Halbs. 1 BetrVG: GBR zuständig für Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können.

I. Überbetriebliche Angelegenheit

- ↪ Gesamtbetriebsrat hat eigenen Zuständigkeitsbereich, dessen Kompetenz aber im Verhältnis zur den Einzelbetriebsräten subsidiär ist. „Entweder-oder-Prinzip“: originäre Mitbestimmungsrechte des GBR und entsprechende Mitbestimmungsrechte des BR schließen sich gegenseitig aus. Im Zweifel: Örtliche BR zuständig, weil Mitbestimmung möglichst auf Basis verlagert werden soll.
 - ↪ Originäre Zuständigkeit für Angelegenheiten, die entweder das Gesamtunternehmen betreffen oder sich doch auf einen Bereich beziehen, der über den einzelnen Betrieb hinausgeht; Maßnahmen mit betriebsübergreifenden Auswirkungen
- Hier: Bargeldlose Zahlung ist im gesamten Unternehmen als gebräuchlich anzunehmen, daher betrifft Angelegenheit Gesamtbetrieb oder zumindest mehrere Betriebe (+)

II. Nicht-regeln-können durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe

- ↪ Regelung durch örtliche B muss objektiv oder subjektiv unmöglich sein
- ↪ hierfür bedarf es zumindest einer zwingenden sachlichen Notwendigkeit für eine unternehmenseinheitliche oder zumindest betriebsübergreifende Regelung
- ↪ Berücksichtigung der konkreten Verhältnisses des jeweiligen Unternehmens
- ↪ bloße Zweckmäßigkeitserwägungen bzw. Wünsche nach Vereinheitlichung reichen nicht

Hier „Nicht-regeln-können“ zu verneinen:

In den verschiedenen Betrieben sind unterschiedliche Regelungen möglich, ohne damit in die Regelungen eines anderen Betriebs einzugreifen.

Freizeitausgleich für Lohnabholung muss ebenfalls nicht zwingend einheitlich erfolgen, weil die einzelnen Betriebe unterschiedliche Arbeitszeiten haben.

Zwar kann es hierdurch zu einer Besserstellung der Arbeitnehmer eines Betriebs kommen. Die Entscheidung darüber liegt aber bei den Betriebspartnern des jeweiligen Betriebs.

III. Ergebnis: Zuständigkeit des GBR (-)

Hintergrundinformation:

Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats

Hier: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 4 BetrVG – Auszahlung der Arbeitsentgelte

- ↳ Art der Auszahlung: meint direkt nur die Zahlung in bar oder durch Überweisung
- ↳ Ist im Betrieb bargeldlose Zahlung üblich, ergibt sich zur Vervollständigung eine zusätzliche Regelungsmaterie, nämlich die Frage nach der Kostentragung
- ↳ überwiegend wird hierunter eine Mitbestimmung hinsichtlich der Kontoführungsgebühren und einer sog. Lohnkontostunde verstanden

Hier: Damit hat V Recht. Eine Zuständigkeit ergibt sich lediglich auf der Ebene der örtlichen Betriebsräte. Der Gesamtbetriebsrat ist nicht zuständig.