



Betriebspolitik | Vorstand

Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute



**Keine Angst  
vorm Arbeitsrecht**

Impressum

Produkt-Nr. 13346-73506  
Herausgeber: IG Metall, Vorstand,  
FB Betriebspolitik

Autoren: Wolfgang Fricke, Herbert Grimberg, Wolfgang Wolter

Redaktion: Reinold Mittag, Jürgen Ratayczak,  
FB Betriebspolitik

Ausgabe: Februar 2018

Druckvorstufe: Da-TeX Gerd Blumenstein, Leipzig  
Druck: MediaPrint, Paderborn



## Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eine gut funktionierende Mitbestimmung ist die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Interessenpolitik im Sinne der Beschäftigten. Unsere Leitlinie ist, das Arbeitsleben der Beschäftigten sicher, gerecht und selbstbestimmt zu gestalten.

Unsere gemeinsame Aufgabe als Metallerinnen und Metaller ist es deshalb, anstehende Veränderungen vom Betrieb her zu denken. Sonst bestimmen Politiker, Wissenschaftler und vor allem die Arbeitgeber, wo, wie und wann in Zukunft gearbeitet wird.

Betriebliche Interessenvertretung braucht dafür gewerkschaftlich organisierte und selbstbewusst handelnde Belegschaften. Auf Vertrauensleute und Betriebsräte kommen zunehmend neue Herausforderungen und zusätzliche Aufgaben zu. Viele Branchen stehen vor einer grundlegenden Transformation, womit nicht nur die Digitalisierung gemeint ist. Die Beschäftigten wünschen sich gute und sichere Arbeit. Und sie wünschen sich Arbeitszeiten, die planbar sind und die sie selbst stärker beeinflussen können. Es bestehen aber auch vielfältige Handlungsoptionen, zum Beispiel in der täglichen Betriebsratsarbeit. Deshalb setzen wir auf aktive Einbeziehung und Mitwirkung der Beschäftigten.

Im Hinblick auf diese Herausforderungen brauchen Betriebsräte und Vertrauensleute für ihre tägliche Arbeit ein solides Grundwissen über gesetzliche Bestimmungen und entsprechende Handlungsmöglichkeiten. Dafür steht ein breit gefächertes Qualifizierungsangebot der IG Metall zur Verfügung.

Mit unserer Broschürenreihe wollen wir den InteressenvertreterInnen Grundlagen vermitteln und die Handlungsorientierung stärken. Der Umgang mit Gesetzen und dem einen oder anderen Gerichtsurteil mag erst einmal ungewohnt sein, gehört aber mit zum Handwerkszeug im Betriebsrat. Den Weg dahin möchten wir mit der vorliegenden Broschüre erleichtern.

Frankfurt am Main, Februar 2018



Jörg Hofmann  
Erster Vorsitzender der IG Metall





# Inhalt

<b>Vorwort</b>	3
<b>Bruno R. kommt ins Grübeln ...</b>	7
<b>Sieben Wahrheiten über das Arbeitsrecht</b>	8
<b>So viele Gesetze – und welche braucht man wirklich?</b>	10
<b>Und wo steht das, bitte sehr?</b>	12
Die einzige wirkliche Hilfe: das Stichwortverzeichnis	13
Tipps für das Lesen von Paragrafen	14
Gesetzesstellen zitieren – aber richtig!	18
Der Aufbau eines Gesetzestextes	21
<b>Ohne Kommentar ist alles nichts</b>	22
Zu welchen Gesetzen braucht der Betriebsrat einen Kommentar?	23
Die drei Quellen eines Kommentars	25
Welchen Kommentar sollte man nehmen?	26
Warum ist es oft so schwer, mit Kommentaren zu arbeiten?	27
Tipps zum Umgang mit einem Kommentar	30
Was tun, wenn der Arbeitgeber »meine« Kommentarstelle anzweifelt?	37
<b>Wenn Richter Recht machen</b>	39
Richterrecht – der Kampf tobt!	40
Was ist eine Gerichtsentscheidung wert?	43
Kreativität ist gut und auch »Bluffen« kann Erfolg haben	44
<b>Dann sehen wir uns eben vor Gericht wieder</b>	46
Zunächst vor die Einigungsstelle?	46
Die Einigungsstelle – Anrufung und Verfahren	48
Vor Gericht – der Weg durch die Instanzen	53
Arbeitsgerichtliche Entscheidungen und Aktenzeichen	55
Wie kommt man an eine Gerichtsentscheidung heran?	60
<b>Dann machen wir uns doch unser eigenes Gesetz</b>	63
Tarif- und Arbeitsverträge aus Sicht des Betriebsrats	63



Betriebsvereinbarungen – verbindlich wie ein Gesetz	65
Immer die günstigste Regelung gilt!	66
<b>Anhang</b>	67
Anhang 1: Die arbeitsrechtliche Mindestausstattung fürs Betriebsratsbüro	67
Für jedes Betriebsratsmitglied ...	67
Für das gesamte Gremium ...	68
Anhang 2: Der hierarchische Aufbau des Arbeitsrechts	69
<b>Wichtiger Hinweis</b>	73



## Bruno R. kommt ins Grübeln ...

Bruno R. ist – um es ehrlich zu sagen – zu seinem Betriebsratsamt gekommen wie die sprichwörtliche Jungfrau zu ihrem Kind. Da sich der Andrang der Kandidat(inn)en in überschaubaren Grenzen gehalten hatte, ist er aber trotzdem ohne Probleme gewählt worden. Das war vor gut einer Woche. Die erste Sitzung des neuen Betriebsrats hat er überstanden, nun soll für ihn der »Ernst des Lebens« als Interessenvertreter beginnen.

Bruno R. hat sich für diesen Vormittag mit der Betriebsratsvorsitzenden (eine von den ganz »alten Häsinnen«) verabredet, um über seine künftige Arbeit als Betriebsratsmitglied zu sprechen. Man hat ein bisschen geplaudert. Die Vorsitzende hat ein paar Anekdoten aus dem prallen Betriebsratsleben zum Besten gegeben. Dann steht sie auf, geht zum Bücherregal und kommt mit einem ziemlich dicken Wälzer zurück, den sie mit wichtiger Miene vorsichtig vor Bruno R. auf den Tisch legt.

»Hier hast du schon mal ›den Kittner‹«, murmelt sie. »In dem findest du die wichtigsten Gesetze, die wir als Betriebsrat so brauchen. Und es wäre gut, wenn du dir da schon mal einen Überblick verschaffst. Und hier«, sie greift in eine Schublade, »hast du noch unseren Ordner mit allen für uns geltenden BVs und TVs – hab' ich extra für dich zusammenstellen lassen ...«

Ein eleganter Dreh auf dem Bürostuhl, ein Tipp auf die PC-Tastatur: »Und wenn das nicht reichen sollte, haben wir natürlich einen Internetanschluss, wo du dir beispielsweise auf der Website des BAG jederzeit einen Überblick über die aktuellsten Entscheidungen verschaffen kannst.«

Fünf Minuten später steht Bruno R. dann mit seinen rund eineinhalb Kilo Papier unterm Arm einigermassen verwirrt auf dem Flur vorm Betriebsratsbüro. So viel Papier und dann ... Was zum Beispiel bedeutet eigentlich »TV« – ein Fernseher wird es ja wohl nicht sein? Bruno R. seufzt ein wenig, wird dann aber doch neugierig und beginnt schon mal, im Inhaltsverzeichnis der viereinhalb Zentimeter dicken Gesetzessammlung zu blättern. Oijoi, denkt er, der Urlaub ist gerettet ...

**Und was raten wir dem armen Bruno R.? Erst einmal nur dies: »Pack den ganzen Kram zur Seite und lass uns zusammen ein bisschen darüber nachdenken, wie sich das mit dem Arbeitsrecht genau verhält ...«**



## Sieben Wahrheiten über das Arbeitsrecht

1. Auch Juristen »kochen nur mit Wasser« – Recht ist Handwerkszeug!
2. Zur Juristerei gehört immer ein bisschen »Show« mit Geheimsprache und Verschlüsselungen!
3. Recht kommt nicht vom Himmel, sondern ist menschengemacht und dient stets irgendwelchen menschlichen Zielen!
4. Recht ist also immer auch Politik!
5. Recht im Allgemeinen und Arbeitsrecht im Besonderen wandeln sich ständig!
6. Vor allem das Arbeitsrecht ist zu einem großen Teil »Richterrecht« – es ändert sich mit jeder Entscheidung insbesondere des Bundesarbeitsgerichts!
7. Arbeitsrecht beschränkt sich nicht auf Gesetze, Verordnungen und Gerichtsentscheidungen – auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gestalten das Arbeitsrecht!

### Ständiger Wandel des Rechts

Die Erkenntnis, die wir unbedingt gleich zu Beginn unserer Beschäftigung mit dem Arbeitsrecht verstehen sollten, ist diese:

Recht ist einem ständigen Wandel unterworfen!

Und das ist auch gut so. Denn die »Gegenstände«, mit denen sich das Arbeitsrecht befasst (z. B. die Arbeitsbedingungen, die Technik oder auch einzelne Gesetze), ändern sich laufend und die Arbeitsgerichte müssen sich immer neu darauf einstellen – selbst wenn es manchmal ein bisschen lange dauert, bis sie es tatsächlich tun. Und dies ist die zweite besonders wichtige Wahrheit:

Recht wird (selbstverständlich) von Menschen gemacht, gestaltet und ausgelegt!

### Richterrecht

Es lässt sich also immer und jederzeit ändern. Und das ist auch gar nichts Schlimmes, sondern eine schlichte Notwendigkeit. Wie das genau funktioniert und welche Rolle dabei auch ein einzelner Betriebsrat oder Arbeitnehmer spielen kann, wird deshalb ein wichtiges Thema in diesem Buch sein.

Dass Recht grundsätzlich veränderbar ist und auch sein muss, wird besonders deutlich am sogenannten »Richterrecht«. Aber: Was ist darunter zu verstehen?

Es ist nun einmal unmöglich, Gesetzesregeln so zu formulieren, dass sie in immer gleicher Weise auf die vielen verschiedenen, in der Praxis vorkommenden Tatbe-



stände angewendet werden könnten. Deshalb gibt es ja auch Gerichte, die – und zwar immer **für den Einzelfall** – entscheiden, ob eine Gesetzesregel nun so oder so anzuwenden und auszulegen ist.

Und immer wenn ein neuer Einzelfall vor Gericht landet, schauen die damit befassenen Juristen nicht nur in die Gesetzbücher, sondern suchen alle »einschlägigen« Gerichtsentscheidungen heraus, um diese – wenn möglich – als Argumente für sich zu nutzen.

So ist im Laufe von Jahrzehnten neben den eigentlichen Gesetzen also noch das »Richterrecht« entstanden, das gerade im Arbeitsrecht eine besonders umfassende und wichtige Rolle spielt. Was auch überhaupt nicht schlecht ist, denn das verbessert nicht nur die Chancen, durch Gerichtsverfahren für sich und seinen eigenen individuellen Fall eine juristische Klärung zu finden, sondern es öffnet auch den Weg, Einfluss auf die weitere Entwicklung des Arbeitsrechts zu nehmen!

Hinzu kommt, dass das Arbeitsrecht nicht nur (und nicht einmal in erster Linie) auf den Gesetzen basiert, wie sie z. B. im »Kittner« (Michael Kittner: Arbeits- und Sozialordnung, Bund-Verlag, siehe Seite 67) zusammengefasst sind. Mindestens ebenso wichtig sind all die vielen Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, in denen unsere Arbeitswelt höchst detailliert geregelt wird. Jede Branche und sogar jeder Betrieb hat also noch so etwas wie ein eigenes Arbeitsrecht. Deshalb ist auch jeder Betriebsrat gut beraten, wenn er immer und bei jeder Frage erst einmal bei sich selbst nachschaut, ob er nicht vielleicht dort schon eine konkrete Lösung für sein rechtliches Problem finden kann.

Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge

Entscheidend für den »Endverbraucher« von Recht und Gerichten (also z. B. für Bürger, Kunden, Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen) ist alles in allem aber diese schlichte Erkenntnis:

Recht als Handwerkszeug

Auch die Juristerei ist nur ein Handwerkszeug, das jeder für die Durchsetzung seiner Interessen nutzen kann und nutzen sollte!

Und den Umgang mit diesem Handwerkszeug zu erlernen, ist gar nicht so schwierig – dann jedenfalls nicht, wenn man sich auf das beschränkt, was man als Betriebsrat wirklich braucht.

**Um dieses Thema – die effektive Nutzung des »Werkzeugs Arbeitsrecht« – soll es in den nächsten Kapiteln vor allem gehen!**



## So viele Gesetze – und welche braucht man wirklich?

Welche Gesetze muss man als Betriebsrat kennen und anwenden können? Eine gute und einleuchtende Frage, die sich bestimmt nicht nur Bruno R. stellt, sondern mehr oder weniger jeder, der beginnen muss, sich mit »dem Arbeitsrecht« zu befassen. Und überhaupt wird jedes Betriebsratsgremium, das seine arbeitsrechtliche »Bibliothek« einrichten und auf dem Laufenden halten möchte, sehr an der Frage nach den »wirklich benötigten« Gesetzestexten interessiert sein. Schade also, dass ausgerechnet diese Frage so richtig umfassend und klar gar nicht zu beantworten ist.

Kein einheitliches  
»Arbeitsgesetz-  
buch«

Das liegt vor allem daran, dass es für die Bundesrepublik (anders als in anderen Ländern und auch in der früheren DDR) ein einheitliches »Arbeitsgesetzbuch« nicht gibt. Natürlich: Es gibt etliche Gesetze, die ausschließlich oder doch vor allem arbeitsrechtliche Fragestellungen zum Thema haben (neben dem Betriebsverfassungsgesetz wären das z. B. das Arbeitszeit- oder das Kündigungsschutzgesetz). Darüber hinaus aber sind arbeitsrechtlich bedeutsame Bestimmungen noch in sehr vielen anderen Gesetzen enthalten – von Verordnungen und Normen mal ganz zu schweigen.

Kurzum: Niemand ist in der Lage, all die Gesetze genau zu benennen, die für einen Betriebsrat eventuell einmal wichtig werden könnten!

Der Versuch, dies zu tun, könnte nur ein unüberschaubares, unstrukturiertes und damit unbrauchbares Sammelsurium ergeben.

Betriebs-  
bezogene Geset-  
zessammlung

Andererseits benötigt ein Betriebsrat nur einen vergleichsweise kleinen Teil der theoretisch in Frage kommenden Gesetzestexte. Welche das in der Praxis tatsächlich sein werden, hängt von vielen Faktoren ab – etwa von der Branche oder von der Zusammensetzung der Belegschaft. So gilt beispielsweise das »Montanmitbestimmungsgesetz« nur für relativ wenige Unternehmen (vom »Gesetz über den Einfluss von Eignungsübungen der Streitkräfte auf Vertragsverhältnisse der Arbeitnehmer und Handelsvertreter sowie auf Beamtenverhältnisse« oder dem »Abkommen über die Arbeitsbedingungen der Rheinschiffer« mal ganz abgesehen). Und wenn es in einem Betrieb z. B. gar keine Jugendlichen gibt, wird man die Jugendschutzgesetze nicht brauchen. Ähnlich verhält es sich mit dem »Heimarbeitgesetz« (z. B. für Telearbeiter) oder dem »Sprecherausschussgesetz« (für eine größere Zahl leitender Angestellter).



In der Praxis ist es also gar nicht so »schlimm«, dass es so viele Gesetze mit arbeitsrechtlich vielleicht einmal interessanten Regelungen gibt. Schaut man sich z. B. die bekannteste und auf die Interessen des Betriebsrats am besten abgestimmte Gesetzessammlung an (Michael Kittner: »Arbeits- und Sozialordnung«, siehe Seite 67), dann findet man in diesem Buch schon mal rund 90 Prozent all der Gesetze, die ein Betriebsrat unter Umständen einmal brauchen könnte. Die fehlenden 10 Prozent wären dann so »exotische« Bestimmungen wie z. B. das Tabaksteuergesetz, das regelt, wann steuerfreie Zigaretten als ein sogenanntes Deputat an Arbeitnehmer abgegeben werden dürfen...

Grundlage:  
»der Kittner«

Und auch das sei zur allgemeinen Beruhigung schon hier gesagt:

Mindestens die Hälfte all der in den einschlägigen Gesetzessammlungen zusammengestellten Gesetzestexte wird das »normale« Betriebsratsmitglied überhaupt nie in seinem Leben brauchen!

Fassen wir zusammen: Das Ansinnen unserer Betriebsratsvorsitzenden (siehe Seite 7), Bruno R. möge sich doch bitte mal anhand des »Kittners« in die Gesetze einarbeiten, »die wir als Betriebsrat so brauchen«, ist nicht nur unrealistisch, sondern blanker Unsinn.

Sicher: Bruno R. sollte sich als frisch gebackener Interessenvertreter zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), dem »Grundgesetz« der Betriebsratsarbeit, einen groben Überblick verschaffen – eine gute Möglichkeit dafür bietet der »Kurzkommentar Betriebsverfassungsgesetz« (siehe Seite 67). Und im Internet findet man einen ähnlichen Überblick auch unter [www.bzo-wissen.de](http://www.bzo-wissen.de) (BetrVG-Online-Kommentar).

BetrVG =  
Grundgesetz der  
Betriebsratsarbeit

Auch das eine oder andere Fachbuch zu Themen der Betriebsratsarbeit sollte unser Bruno R. bei Gelegenheit mal durcharbeiten. Aber sich gleichsam »vorbeugend« Gesetzestexte zu erlesen, ist »vergebene Liebesmüh« – das auch schon deshalb, weil der »nackte« Gesetzestext oft gar nicht ausreicht, wenn es um die juristische Bewertung einer kritischen Situation geht. Dazu aber mehr in den folgenden Kapiteln.

**Halten wir fest: Zum ersten Nachschauen und Suchen genügt in aller Regel eine auf die Interessen des Betriebsrats zugeschnittene Gesetzessammlung wie z. B.: Michael Kittner: »Arbeits- und Sozialordnung« (siehe Seite 68).**



## Und wo steht das, bitte sehr?

### Erster Blick: Tarifverträge und Betriebsverein- barungen

Wir wollen nicht etwa behaupten, dass sich alle (oder auch nur die meisten) Probleme, die sich in einem Betriebsrats- oder Arbeitsleben einstellen könnten, einfach nur mithilfe eines Blicks in das »richtige« Gesetz lösen ließen. Deshalb haben wir ja auch empfohlen, zunächst einen Blick in Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu werfen (vom Blick in Kommentare und Fachliteratur mal ganz zu schweigen).

Aber wie die Juristen zu sagen pflegen: »Ein Blick ins Gesetzbuch erleichtert die Rechtsfindung enorm.« Und zumindest kann so ein Blick helfen, eine Antwort zu finden, wenn es wieder einmal heißt: »Und wo steht das, bitte sehr?«

### Suche nach dem richtigen Gesetz

Damit stellt sich die Frage: Wie findet man für ein bestimmtes, vielleicht sogar aus dem Rahmen des Üblichen fallendes Problem das für die »Rechtsfindung« gerade benötigte Gesetz? Immerhin gibt es allein auf dem Gebiet des Arbeitsrechts ein paar hundert Gesetze, die möglicherweise in Frage kommen könnten.

Nun könnte man probieren, sich bei dieser Suche an den (im »Kittner« z. B. alphabetisch sortierten) Namen der Gesetze zu orientieren. Sich darauf zu verlassen, könnte allerdings nur einem »blutigen Laien« in den Sinn kommen.

Denn Gesetzesnamen geben zwar manchmal Aufschluss über ihren Inhalt (z. B. beim Altersteilzeit- oder dem Heimarbeitsgesetz), aber wer beispielsweise eine Antwort auf eine Datenschutzfrage benötigt und dann im Inhaltsverzeichnis seiner Gesetzessammlung (oder auch im Internet unter [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)) nach »Datenschutzgesetz« suchen sollte, würde unter »D« nichts finden – man müsste also wissen, dass es Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) heißt (und Ähnliches gilt z. B. fürs Bundesurlaubsgesetz).

Nun ist das eine Hürde, die man mit ein bisschen Suchen und Nachdenken vielleicht nehmen könnte. Aber sehr oft liegen die Dinge noch erheblich komplizierter. So hat z. B. unser Bruno R. mal irgendwo gehört, dass Arbeitsverträge grundsätzlich schriftlich erstellt werden müssen. Aber wo, bitte sehr, findet er die entsprechende Bestimmung?

Vielleicht fällt ihm sogar noch ein, dass das mit den Arbeitsverträgen irgendwo im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt ist. Dass aber speziell die Frage der schriftlichen Vertragserstellung unter »N« im sogenannten Nachweisgesetz



(NachwG) zu finden ist, darauf dürfte unser Bruno von allein bestimmt nicht kommen (und auch sonst wohl kaum jemand).

## Die einzige wirkliche Hilfe: das Stichwortverzeichnis

Machen wir's kurz: Das Inhaltsverzeichnis einer Gesetzessammlung, und sei es noch so sorgfältig aufgebaut, sollte man nur dann nutzen, wenn man bereits genau weiß, nach welchem Gesetz man sucht – sonst sucht man lange und oft auch vergebens.

Bei der Suche **nach** einer gesetzlichen Regelung blättert man immer gleich ans Ende der Gesetzessammlung zum Stichwortverzeichnis.

Wenn Bruno R. nun in dem (von den Juristen despektierlich die »Idiotenwiese« genannten) Stichwortverzeichnis nach dem Stichwort »Arbeitsvertrag« fahndet, dann wird er z. B. in der Gesetzessammlung von »Kittner« den folgenden Eintrag entdecken:

### **Arbeitsvertrag 14 611**

– Gestaltung **19** 105

– Nachweispflicht **29** 2

So weit, so gut. Nur schade, dass das Stichwort »schriftlich« dabei nicht auftaucht. Aber immerhin hat man den Bereich für seine weitere Suche doch schon ziemlich eingegrenzt auf je einen Paragraphen aus drei Gesetzen.

Welche Gesetze das konkret sind, kann man an den fett gedruckten Ziffern erkennen, denn jedem Gesetz ist in der Gesetzessammlung eine bestimmte Nummer zugeordnet. In unserem Fall wären das folgende Gesetze: **14** = Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), **29** = Nachweisgesetz (NachwG), **19** = Gewerbeordnung (GewO).

Merken wir uns: Die fett gedruckte, sogenannte Ordnungsnummer nennt das Gesetz, nach dem man dann im Inhaltsverzeichnis suchen könnte. Meist geht es aber schneller, wenn man die Gesetzessammlung schnell durchblättert und oben auf den Seiten nach der Ordnungsnummer schaut. Beispiel:

### **Mutterschutzgesetz 28**



Aber kurz noch einmal zurück zum Stichwortverzeichnis: Dort folgt nämlich bei jeder Fundstelle nach der fett gedruckten Ordnungsnummer noch (mindestens) eine weitere normal gedruckte Ziffer, die den entsprechenden Paragraphen des Gesetzes benennt. Beispiel:

### Arbeitsvertrag 14 611

Dieser Eintrag bedeutet also: Im Gesetz Nummer **14** (BGB) findet man im § 611 irgendeine Regelung zum Thema Arbeitsvertrag. So weit ist das also klar.

Allerdings: Die Bestimmung zur **schriftlichen** Form des Arbeitsvertrags steht nicht dort, sondern im Gesetz Nummer **19** (NachwG) – und zwar im Paragraphen 2. Merken wir uns also:

Man muss immer *allen* im Stichwortverzeichnis gefundenen Hinweisen nachgehen!

Allen Stichworten  
nachgehen

Überhaupt erfordert der Umgang mit der »Idiotenwiese« entgegen ihrem Namen durchaus einiges an Überlegung und Kombinationsvermögen. Denn nicht immer sind die Stichworte so eindeutig, wie man sie sich wünschen würde (was ja auch unser Beispiel mit der »Nachweispflicht« gezeigt hat). Man muss also, wenn man unter einem bestimmten Begriff (z. B. »Lohn« oder »Gehalt«) nicht fündig wird, immer nach sämtlichen Alternativen suchen, die einem einfallen (z. B. »Entgelt«).

## Tipps für das Lesen von Paragraphen

»Juristen-  
sprache« –  
da hilft nur  
Übung

Schön! Das richtige Gesetz und auch der passende Paragraph sind gefunden – das nehmen wir jedenfalls mal an. Nun beginnt das Lesen und möglichst natürlich auch das Verstehen. Denn dass Gesetzestexte nicht gerade die verständlichste Lektüre darstellen, ist allgemein bekannt und lässt sich weder bestreiten noch ändern. Zum Teil ist das aber auch Gewöhnungssache. Wenn unser Bruno R. erst einmal einige Versuche gemacht und dazu noch das eine oder andere Fachbuch (und natürlich einen Kommentar – dazu aber später noch mehr) gelesen hat, wird ihm der Umgang mit der »Juristensprache« bald leichter fallen.

Paragraphen  
komplett lesen

Wie gesagt: Wirklich helfen können wir dabei leider nicht (das einzige, was wirklich helfen würde, wäre ein Jurastudium ...), aber zwei Tipps können wir geben:

Ein Paragraph soll und muss immer von vorne bis hinten durchgesehen werden!



Vor allem bei umfangreicheren Paragrafen sollte man sich davor hüten, gleich den ersten Satz, der einem die gewünschte Antwort zu geben scheint, herzunehmen und vor lauter Begeisterung über den Fund mit dem Lesen aufzuhören. Dabei übersieht man dann sehr schnell wichtige Zusatzinformationen oder vor allem auch »Ausnahmen von der Regel« – und das kann peinlich werden.

Machen wir ein Beispiel: Im § 85 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist geregelt, wie der Betriebsrat mit Beschwerden aus der Belegschaft umgehen soll und kann. Und da heißt es gleich zu Beginn des Paragrafen:

### § 85 – Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat

(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

(2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt ...

Nun, und genau an dieser Stelle könnte man vielleicht denken: »Ach, das mit der Einigungsstelle, das kenn' ich ja schon ...« Und man überschlägt daraufhin den Rest des Paragrafen. Was möglicherweise ein schwerwiegender Fehler wäre! Denn so geht der Gesetzestext dann weiter:

Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.

Aha!? Also am Ende des Paragrafen kommt da noch eine offensichtlich sehr wichtige Einschränkung: Wenn es bei der Beschwerde eines Arbeitnehmers um einen »Rechtsanspruch« geht, dann kann der Betriebsrat diese Angelegenheit **nicht** durch eine Einigungsstelle klären lassen!

Interessant – nur müsste man jetzt noch wissen, was konkret damit gemeint ist. Nun, da hilft nur ein Blick in den passenden Kommentar. Und dort könnte man dann Folgendes erfahren:

Wenn einem Arbeitnehmer etwas vorenthalten wird, worauf er einen Rechtsanspruch hat (z. B. die Bezahlung von Überstunden), dann ist diese Frage nicht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vor einer Einigungsstelle zu klären, sondern



**der Arbeitnehmer selbst** muss diesen, seinen individuellen Anspruch beim Arbeitsgericht einklagen (wobei ihm der Betriebsrat natürlich behilflich sein kann und sollte). Und nun zum zweiten Tipp:

Paragrafen vor  
und hinter der  
Fundstelle lesen

Man muss immer auch ein paar Paragrafen vor und hinter dem zuerst gefundenen Paragrafen durchsuchen!

Oft ist es nämlich so, dass ein bestimmter Sachverhalt nicht nur in dem Paragrafen dargestellt wird, der mehr oder weniger zufällig das gesuchte Stichwort enthält, sondern auch in den davor und dahinter stehenden Paragrafen. Auch dazu ein Beispiel:

Im § 106 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sind die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses festgelegt und dazu seine Informationsrechte. Im Absatz 3 dieses Paragrafen ist dann lang und breit und sehr detailliert geregelt, zu welchen »wirtschaftlichen Angelegenheiten« der Wirtschaftsausschuss (unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen) zu unterrichten ist. Und das liest sich dann so:

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;
2. die Produktions- und Absatzlage;
3. das Produktions- und Investitionsprogramm; ...

Und so geht es immer weiter bis zur Nummer 10 ...

10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

Da wird also offensichtlich bereits eine ganze Menge geregelt. Aber eines steht dort nicht: Dass nämlich der Wirtschaftsausschuss (selbstverständlich) auch einen Anspruch darauf hat, den doch sehr wichtigen **Jahresabschluss** des Unternehmens erläutern zu bekommen (übrigens gemeinsam mit dem Betriebsrat). Das steht erst im Absatz 5 des § 108 Betriebsverfassungsgesetz, in dem es aber eigentlich nur um die Sitzungen des Wirtschaftsausschusses geht. Worauf man von allein wohl auch nicht unbedingt kommen würde.

Und weil so etwas in unseren Gesetzen häufiger vorkommt, macht dieses Beispiel deutlich, wie wichtig es ist, immer auch **vor** und **hinter** einem gefundenen Paragrafen nachzuschauen, ob es dort vielleicht noch etwas »Passendes« gibt.



Außerdem hilft es bei der Orientierung, wenn man zusätzlich noch im Inhaltsverzeichnis des Gesetzes nachschaut, zu welchem Abschnitt des Gesetzes der gefundene Paragraf gehört und welche Überschrift dieser Abschnitt trägt. In unserem Beispiel verhält sich das folgendermaßen:

Auch das Umfeld eines Paragrafen ist wichtig

## **BetrVG**

### **Sechster Abschnitt: Wirtschaftliche Angelegenheiten**

#### *Erster Unterabschnitt: Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten*

§ 106 Wirtschaftsausschuss

§ 107 Bestellung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses

§ 108 Sitzungen ...

Aber ehe wir uns hier noch tiefer in irgendwelche Gesetzestexte hinein wühlen, sei an die Überschrift dieses Kapitels erinnert: »Und wo steht das, bitte sehr?« Die soll nämlich besagen, dass es uns hier gar nicht darum gehen soll, zu erklären, wie man durch schlichtes Lesen einen Gesetzestext wirklich verstehen kann. Denn, um es rundheraus zu sagen: Das ist sowieso unmöglich!

Der »nackte« Gesetzestext allein reicht höchst selten aus, um eine rechtliche Frage wirklich sicher beantworten zu können!

Das verhält sich allein schon deshalb so, weil ja bei jedem rechtlichen Problem immer noch das bereits mehrmals erwähnte »Richterrecht« hinzukommt (ausführlich dazu das Kapitel »Wenn Richter Recht machen«, ab Seite 39). Es lässt sich nun einmal nicht ändern:

Paragrafen lesen allein genügt nicht

Wer einen bestimmten Paragrafen einigermaßen umfassend verstehen möchte, muss immer auch die Quintessenz der diversen Gerichtsentscheidungen kennen, die zu diesem Paragrafen ergangen sind!

Und diese Informationen bereitzustellen, ist Aufgabe der Gesetzeskommentare, mit deren Gebrauch wir uns im nächsten Kapitel ausführlich befassen wollen.

Hier soll es uns – wie gesagt – nur darum gehen, eine aktuell benötigte Gesetzesformulierung erst einmal zu finden, um diese dann z. B. in einem Schreiben an den



Arbeitgeber verwenden zu können. Und dafür muss man auch wissen, wie eine solche Stelle eindeutig und korrekt bezeichnet wird.

## Gesetzesstellen zitieren – aber richtig!

Klares, unmissverständliches Benennen von Gesetzesstellen wird nicht nur gebraucht, um irgendjemandem ein Zitat »unter die Nase zu reiben« (oder »um die Ohren zu hauen«). Man muss über den Aufbau von Gesetzen und Paragraphen auch deshalb Bescheid wissen, um Hinweise auf bestimmte Gesetzesstellen, wie man sie in Arbeitgeberschreiben, Artikeln oder Gerichtsentscheidungen findet, überprüfen und ihnen nachgehen zu können. Ein allzu großes Problem ist das auch nicht, denn Gesetzestexte sind im Prinzip immer gleich aufgebaut:

### Aufbau von Gesetzestexten

Sie bestehen aus Paragraphen (Zeichen: §) oder selten auch einmal aus »Artikeln« (z. B. beim Grundgesetz). Längere Paragraphen sind (meistens jedenfalls) zusätzlich noch in Absätze aufgeteilt. Nehmen wir als Beispiel einen häufig zitierten Paragraphen aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB):

#### § 622 BGB – Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Den Beginn eines Absatzes kann man immer daran erkennen, dass er mit einer zwischen zwei Klammern stehenden Ziffer anfängt. Und will man nun auf den Absatz 1 dieses Paragraphen hinweisen, dann würde man das so schreiben:

#### § 622 Abs. 1 BGB

### Paragraf, Absatz, Nummer

Der Absatz eines Paragraphen kann aber (wenn er nicht nur aus einem einzigen Satz besteht) noch weiter unterteilt sein – zum Beispiel so:

#### § 622 BGB – Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.



(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats, ...

Eine präzise Stellenangabe würde dann beispielsweise so lauten:

### § 622 Abs. 2 Nr. 2 BGB

Und wenn es noch genauer sein soll oder muss, werden auch noch die einzelnen Sätze oder sogar »Halbsätze« gezählt, abgekürzt mit »S.« und »Hs.«. Auch hierfür ein Beispiel, diesmal aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG):

Sätze und  
Halbsätze

### § 14 Abs. 2 S. 1 Hs. 2 TzBfG

Gemeint ist mit diesem etwas arg »verschlüsselt« erscheinenden Zahlen- und Buchstabengewusel die folgende Stelle im Teilzeit- und Befristungsgesetz (im »Kittner« übrigens zu finden unter der Ordnungsnummer 32):

### § 14 TzBfG – Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium ...

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat ...

Systematisch betrachtet und genutzt ist es also keine Hexerei: Der Satz 1 geht bis zum ersten **Punkt** im entsprechenden Absatz; Halbsätze sind immer durch ein



**Semikolon** voneinander getrennt. Ein paar Feinheiten können allerdings noch hinzukommen, das zeigt die Abbildung auf der nächsten Seite.

»Eingeschobene«  
Gesetze oder  
Paragrafen

Bei dieser Gelegenheit: Wenn der Nummer eines Paragraphen (oder eines Absatzes) noch ein Buchstabe angehängt ist (z.B. § 14a BetrVG oder § 28a BetrVG), dann deutet das darauf hin, dass diese Bestimmung nachträglich in das Gesetz aufgenommen wurde (§ 14a = vereinfachtes Betriebsratswahlverfahren, § 28a = Übertragung von Betriebsratsaufgaben auf Arbeitsgruppen). Zu dem Trick mit dem Buchstaben greift man übrigens, um die alteingeführte Systematik eines Gesetzes nicht durcheinander zu bringen (sonst würde aus der zentralen Mitbestimmungsregelung § 87 BetrVG beim Hinzufügen eines Paragraphen plötzlich § 88 oder § 89 BetrVG, was doch zu einiger Verwirrung führen könnte).



# Der Aufbau eines Gesetzestextes

Gesetze  
verändern sich

Numerus des Absatzes (zitiert als „Abs.“) – nur wenn der Paragraph aus mehreren Absätzen besteht; hier also: **§ 80 Abs. 1 BetrVG**. Um Platz zu sparen, wird manchmal auch eine römische Ziffer benutzt (wie z.B. § 14 II TzBfG).

Für die Bezeichnung einer bestimmten Aussage innerhalb eines Absatzes können dessen einzelne Sätze (zitiert als „Satz“ oder „S.“) durchgezählt werden – so z.B.: **§ 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG**

Muss es noch genauer sein und ist ein Satz in einem Paragraphen durch ein Semikolon (;) unterteilt, werden diese Teile als „Halbsätze“ bezeichnet (zitiert als „Hs.“); hier also: **§ 80 Abs. 2 S. 4 Hs. 1 BetrVG**

Numerus des Paragraphen (zitiert als „§“), natürlich immer mit angehängter Gesetzesbezeichnung; hier also: **§ 80 BetrVG**

Überschrift des Paragraphen, wird üblicherweise nicht zitiert

**§ 80 – Allgemeine Aufgaben**

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
  - 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
  - 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern ...

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und umfasst insbesondere den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser Personen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Zu den erforderlichen Unterlagen gehören auch die Verträge, die der Beschäftigung der in Satz 1 genannten Personen zugrunde liegen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen. ...

Recht häufig kommen in Paragraphen durchnummerierte Aufzählungen vor (zitiert als „Nr.“ oder auch „Ziff.“); hier also: **§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG** (Nr. 3 bis 9 sind hier aus Platzgründen weggelassen)

Bisweilen gibt es Paragraphen, Absätze oder Nummern, denen ein Buchstabe angehängt ist (hier: **§ 80 Abs. 1 Nr. 2b**); dies wird gemacht, damit später neu eingefügte Bestimmungen nicht den ursprünglichen Aufbau eines Gesetzes ändern.

Das Wort „oder“ kennzeichnet in der Regel zwei oder mehrere Alternativen (zitiert als: „Alt.“), für die die Regelung angewendet werden kann; die möglichen Alternativen werden nummeriert und entsprechend zitiert: **§ 80 Abs. 2 Satz 3 Alt. 1 BetrVG** (gemeint wäre in diesem Fall der Betriebsausschuss).

## Ohne Kommentar ist alles nichts

Was hatten wir ganz zu Anfang bei unseren »sieben Wahrheiten« gesagt? Recht (und vor allem das Arbeitsrecht), das ist – entgegen landläufiger Meinung – nichts »Ewiges«, Festes, ein für alle Mal Verlässliches. Alles ist im Fluss und verändert sich laufend. Dies gilt etwas weniger für die Gesetze oder Verordnungen selber – die ändern sich zwar auch, aber meist doch in größeren Zeitabständen. Es gilt vor allem für das sogenannte »Richterrecht« (mehr dazu im Kapitel »Wenn Richter Recht machen«, ab Seite 39).

Und das ist auch schon der erste Grund, warum ein Blick ins Gesetz **allein** meist nicht reicht, sondern doch ein Kommentar benötigt wird. Der zweite Grund ist, dass Gesetzestexte nicht gerade ein Muster an Verständlichkeit sind – und man kann den Eindruck haben, dass unsere Gesetze sogar immer noch länger, komplizierter und unverständlicher werden. Dazu ein aktuelles Beispiel aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG):

### § 5 Zusammentreffen von Ansprüchen

(2) Beanspruchen beide Elternteile zusammen mehr als die ihnen nach § 4 Absatz 4 oder nach § 4 Absatz 4 in Verbindung mit § 4 Absatz 7 zustehenden Monatsbeiträge Elterngeld oder mehr als die ihnen zustehenden 22 Monatsbeiträge Betreuungsgeld, besteht der Anspruch eines Elternteils auf die jeweilige Leistung, der nicht über die Hälfte der Monatsbeiträge hinausgeht, ungekürzt; der Anspruch des anderen Elternteils wird gekürzt auf die verbleibenden Monatsbeiträge.

**Gesetze brauchen eine »Übersetzung«** Ohne eine »Übersetzung« dürfte es selbst Juristen nicht auf Anhieb gelingen, das zu verstehen. Und da hilft dann ein Kommentar?

Nun, so uneingeschränkt mit »Ja« kann man diese Frage leider nicht beantworten. Denn im Hinblick auf Verständlichkeit lassen juristische Kommentare meist ebenfalls zu wünschen übrig – mehr oder weniger. Das kann auch gar nicht anders sein, denn sie müssen nun einmal viele komplizierte Sachverhalte, Urteilsbegründungen und Inhalte aus anderen Kommentaren und der Fachliteratur möglichst vollständig und juristisch eindeutig verarbeiten.

Deshalb geben wir hier auch einige Tipps, wie man sich die Arbeit mit einem Kommentar erleichtern kann. Aber – und da hilft nun alles nichts – ohne Mühe und Arbeit wird es nicht abgehen. Dafür gilt natürlich:



Im Betriebsratsbüro müssen stets die wichtigsten Kommentare in neuester Auflage greifbar sein (einige davon – etwa zum BetrVG – sogar in mehreren Exemplaren)!

Aber: Was sind die »wichtigsten« Kommentare? Da ist es natürlich genauso wie bei den benötigten Gesetzen – es hängt von den speziellen betrieblichen Themen und Problemen ab. So dürfte es für den Betriebsrat eines Betriebs mit überwiegend weiblicher Belegschaft sinnvoll sein, einen Kommentar zum Mutterschutzgesetz zu besitzen, oder bei einem hohen Anteil von Jugendlichen den Kommentar zum Jugendarbeitsschutzgesetz. Der Betriebsrat einer Zuckerfabrik wird vielleicht sogar den Kommentar zur EG-Zuckermarktordnung im Regal stehen haben. Aber dafür gibt es dann immer sehr spezielle branchen- oder betriebspezifische Gründe – der Normalfall ist das alles nicht.

## Zu welchen Gesetzen braucht der Betriebsrat einen Kommentar?

Auf jeden Fall benötigt der Betriebsrat einen Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz (Faustregel: für je drei Betriebsratsmitglieder ein Exemplar)!

Dafür sollte ein ausdrücklich »betriebsratsfreundlicher« Kommentar zum Einsatz kommen. Außerdem sollte der Betriebsrat aber einen BetrVG-Kommentar besitzen, der auch im Arbeitgeberlager akzeptiert ist – dazu gleich noch mehr.

BetrVG-Kommentare in ausreichender Zahl

Außerdem könnte je ein Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz (KSchG), zum Arbeitszeitgesetz (ArbZG) oder auch zum Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) nicht schaden. Und da Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes immer wichtiger werden, wird sich mancher Betriebsrat sogar zu einem Kommentar des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und neu auch für die EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) hinreißen lassen.

Aber wie gesagt: Letztlich muss das nach den konkreten Bedürfnissen der praktischen Betriebsratsarbeit und von Fall zu Fall entschieden werden. Und schließlich kann man sich einen spezielleren Kommentar ja auch kurzfristig beschaffen, wenn man ihn denn plötzlich doch brauchen sollte.

Hilfreich wird in jedem Fall noch eine umfassende Übersicht über das gesamte Fachgebiet des Arbeitsrechts sein, ein »Handbuch des Arbeitsrechts«!

Arbeitsrechtshandbuch



Denn während Kommentare immer nur ein einzelnes Gesetz erläutern, hat ein solches Arbeitsrechtshandbuch den großen Vorteil, nach Sachgebieten aufgebaut zu sein. Es fasst alle wichtigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen zusammen, ganz gleich, in welchen einzelnen Gesetzen diese Bestimmungen stehen mögen. Man bekommt also von vornherein Zusammenhänge vermittelt, die einem sonst leicht einmal entgehen könnten – und muss dafür lediglich auf (meist doch nur selten oder nie gebrauchte) Detailinformationen verzichten. Auch das Stichwortverzeichnis in einem solchen Arbeitsrechtshandbuch ist natürlich ergiebiger als das eines einzelnen Gesetzeskommentars. Besonders wichtig:

Kommentare und  
Gesetze immer  
aktuell halten

Alle diese Bücher muss der Betriebsrat immer in ihrer **neuesten** Auflage haben!

Zwar ändert sich in einem Gesetzeskommentar oder einem Arbeitsrechtshandbuch von Auflage zu Auflage immer nur ein Teil des Textes. Aber wer kann schon wissen, ob es nicht gerade **die** eine kleine Änderung ist, die im nächsten Konflikt mit dem Arbeitgeber von Bedeutung sein wird? Das Risiko, mit einer überholten Information loszuziehen oder belämmert dazustehen, weil der Arbeitgeber eine BAG-Entscheidung aus dem Hut zaubert, die im eigenen Kommentar noch nicht enthalten war, ist einfach zu groß!

Da darf es also keine Kompromisse geben: Die juristische Fachliteratur muss immer auf dem aktuellsten Stand sein! Und in der Zeit zwischen den Neuauflagen der Bücher wird sich der Betriebsrat außerdem anhand der Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« (siehe Seite 69) über neue Entwicklungen auf dem Laufenden halten.

Arbeitsrecht  
im Internet

Immer mehr an Bedeutung gewinnen auch die digitalen Informationsquellen – wenn sie seriös sind. Da gibt es einmal die digitalen Versionen bewährter Fachbücher, die nicht nur häufiger aktualisiert werden als die gedruckten Werke, sondern die auch bessere Suchmöglichkeiten bieten und insoweit die gedruckten Bücher gut ergänzen. Und es gibt eine Reihe von Informationsangeboten im Internet, bei denen man allerdings prinzipiell kritisch sein sollte.

Nur seriöse  
Quellen nutzen

Auch eine Internet-Informationsquelle sollte die gleichen Anforderungen erfüllen wie eine gute juristische Fachzeitschrift!

Allzu schnell sitzt man sonst einer Falschinformation auf oder wird dazu verführt, leichtfertig eine Einzelfallentscheidung als Lösung für das eigene Problem zu nehmen. Bewährt und seriös sind neben entsprechenden Angeboten der Einzelgewerkschaften z. B. die folgenden Informationsquellen:



- [www.gesetze-im-internet.de/aktuell.html](http://www.gesetze-im-internet.de/aktuell.html)  
(eine Sammlung sämtlicher, also nicht nur arbeitsrechtlicher Gesetze)
- [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)
- [www.arbeitsrecht.de](http://www.arbeitsrecht.de)
- [www.aus-portal.de](http://www.aus-portal.de) (Arbeits- und Sozialrecht)
- [www.arbeitsrechtslinks.de](http://www.arbeitsrechtslinks.de)  
(Linksammlung der Universität Regensburg)

Eine konkrete Empfehlung für eine Mindestausstattung des Betriebsrats mit arbeitsrechtlicher Fachliteratur geben wir dann im Anhang ab Seite 67.

## Die drei Quellen eines Kommentars

Natürlich sind alle Kommentare unterschiedlich. Sie beschäftigen sich mit verschiedenen Rechtsgebieten, werden von Menschen mit vielfältigen Erfahrungen und Meinungen geschrieben, konzentrieren sich auf die zentralen Fragen eines Gesetzes oder bemühen sich um Vollständigkeit. Die Quellen aber, aus denen sie »schöpfen«, sind immer die gleichen, und zwar – vom »nackten« Gesetzestext einmal abgesehen – diese drei:

### 1. Gerichtsentscheidungen

»Richterrecht« liefert – wie schon mehrmals betont – einen Großteil unserer arbeitsrechtlichen Regelungen (mehr dazu im Kapitel »Wenn Richter »Recht machen«, ab Seite 39); keine Frage also, dass jeder Gesetzeskommentar vor allem die aktuellen und grundlegenden Gerichtsentscheidungen verarbeitet.

Richterrecht

### 2. Juristische Fachliteratur

Zu Fragen, zu denen es noch gar keine oder keine einheitliche Rechtsprechung gibt, werden auch Meinungen aus der juristischen Fachliteratur, vor allem Aufsätze aus Fachzeitschriften und andere Kommentare, herangezogen, um Gesetzesformulierungen auszulegen und auf mehr oder weniger praxisnahe Probleme anzuwenden.

Hier entsteht auch die berühmt-berüchtigte »herrschende Meinung«. Das heißt: So lange es zu einer rechtlichen Frage keine durch Entscheidungen höherer Gerichte (Landesarbeitsgerichte, Bundesarbeitsgericht) »gefestigte« Rechtspre-

Herrschende  
Meinung



chung gibt, versuchen die Kommentarschreiber festzustellen, welche Meinung die Mehrheit der juristischen Fachwelt vertritt – und das ist dann die mehr oder weniger eindeutige »herrschende Meinung«, oft abgekürzt als »h. M.«.

### 3. Absichten des Gesetzgebers

#### Bundestagsdrucksachen

Auch der Gesetzgeber (also z. B. der Bundestag) bemüht sich, die Absichten, die er bei der Erarbeitung eines Gesetzes verfolgt hat, zu verdeutlichen. In diversen »Bundestagsdrucksachen« werden sowohl die Absichten der jeweiligen Regierung als auch die Meinungen der Opposition festgehalten und können dann – allerdings eher selten – für die Kommentierung eines Gesetzes herangezogen werden.

#### Kommentare sind interessengeleitet

Obwohl alle Kommentare sich dieser Quellen bedienen, kommen sie – je nach Blickwinkel und Interessenlage ihrer Autoren – natürlich nicht immer zu denselben Ergebnissen. Die Auswahl der zitierten und benutzten Gerichtsentscheidungen wird immer etwas anders sein, ebenso wie die Auslegung der Entscheidungen selber. Und noch viel mehr gilt dies für die Darstellung dessen, was die Kommentare für die »herrschende Meinung« halten. Es ist also durchaus nicht »egal«, welchen Kommentar sich ein Betriebsrat zulegt – und das Gleiche gilt im Prinzip auch für Arbeitsrechtshandbücher und andere Fachliteratur.

## Welchen Kommentar sollte man nehmen?

Bei sehr speziellen Rechtsgebieten (wie z. B. der schon erwähnten EG-Zuckermarktordnung) stellt sich diese Qual der Wahl nicht, da gibt es oft nur einen einzigen Kommentar. Aber für das Betriebsverfassungsgesetz gibt es immerhin fast ein Dutzend (!) höchst unterschiedlicher Kommentare, und auch beim Bundesdatenschutzgesetz könnte man vielleicht ins Grübeln kommen.

Aber wie hatten wir ganz zu Beginn dieser Broschüre gesagt? Das Arbeitsrecht ändert sich nicht nur ständig, es dient auch dazu, Interessen durchzusetzen. Das hat die zwingende Konsequenz, dass jede Auslegung eines Gesetzes stets »interessengeleitet« ist. Eine erste Schlussfolgerung aus dieser Erkenntnis ist:

#### Auch Kommentarmeinungen prüfen

Man sollte das, was man in einem Kommentar zu lesen bekommt, nicht ungeprüft für »bare Münze« nehmen!

Und dabei kann, darf und soll auch der Betriebsrat durchaus »interessengeleitet« vorgehen: Wenn ihm eine bestimmte Kommentarmeinung nicht »in den Kram



passt«, dann sollte er unbedingt weiterforschen – oder sich mit einem vertrauenswürdigen »Rechtskundigen« beraten. Denn die eine und einzige Wahrheit (die es sowieso nicht gibt) findet man ganz sicher nicht in juristischen Kommentaren.

Eine weitere Schlussfolgerung ist, dass man sich immer auch anschauen sollte, welche Autoren einen Kommentar geschrieben haben und aus welchem »Stall« diese Autoren und das Buch kommen.

Wenn also ein Autor einen gewerkschaftlichen Hintergrund hat oder wenn ein Buch aus einem arbeitnehmerorientierten Verlag (wie dem Bund-Verlag) kommt, dann kann man doch ziemlich sicher sein, dass die »Blickrichtung« schon mal die richtige ist. Im Falle des Betriebsverfassungsgesetzes, zu dem der Betriebsrat besonders häufig in einen Kommentar schauen muss, wird es darüber hinaus – wie schon einmal kurz erwähnt – gut sein, neben einem eindeutig betriebsratsorientierten noch einen weiteren Kommentar zu besitzen, der auch von Arbeitgebern benutzt wird (ohne allzu einseitig zu sein) – eine entsprechende Empfehlung findet sich auf Seite 68.

Fachliteratur  
mit gewerk-  
schaftlichem  
Hintergrund

## Warum ist es oft so schwer, mit Kommentaren zu arbeiten?

Dafür gibt es vor allem drei Gründe:

### 1. Die juristische Sprache

Obwohl es zwischen den einzelnen Kommentaren deutliche Unterschiede gibt (ein arbeitnehmerorientierter Autor wird sich in der Regel um nicht allzu juristische Formulierungen bemühen), sind Kommentare letztlich doch von Juristen für Juristen geschrieben – was man auch merkt. Und da helfen auch kein Jammern und kein Klagen, da muss man durch ...

Kommentare:  
von Juristen,  
für Juristen

### 2. Die Abkürzungen

Es gibt eine alte Juristen-Scherzfrage: Was haben Kommentare und ihre Autoren gemeinsam? Antwort: Sie werden jedes Jahr dicker ... Dass das (jedenfalls beim Umfang der Bücher) tatsächlich zutrifft, liegt natürlich vor allem daran, dass eben immer mehr und immer neue Fachliteratur und Gerichtsentscheidungen in die Kommentare eingearbeitet werden müssen.



Und um die ohnehin schon kaum noch zu handhabenden Wälzer nicht immer dicker zu machen, versucht man durch Verwendung möglichst vieler Abkürzungen Text zu sparen. Sogar beim BetrVG-Kommentar des Bund-Verlags von Däubler, Kittner, Klebe und Wedde (siehe Seite 68) umfasst allein das Verzeichnis der dort verwendeten Abkürzungen sage und schreibe 14 (!) Buchseiten.

### 3. Die Quellenangaben

Klare Quellen-  
angaben sind  
Pflicht

Wie gesagt: Kommentare verarbeiten jede Menge Gerichtsentscheidungen und Fachliteratur und müssen das natürlich belegen. Der Leser muss ja zumindest die Chance haben, die Darstellung einer Gerichtsentscheidung mit dem Originaltext des Gerichts vergleichen zu können oder sich einen zitierten Fachaufsatz zu beschaffen und zu lesen. Das ist natürlich wichtig und kann gar nicht anders sein. Da aber so gut wie alle Kommentare die Angewohnheit haben, diese Hinweise auf ihre Quellen immer in Klammern gesetzt in den eigentlichen Kommentartext einzufügen, erschwert das ein flüssiges Lesen (und Verstehen) doch enorm.

#### Zwei Kommentarbeispiele

Hier zur Abschreckung ein Extrembeispiel für diese Art, dem juristischen Laien die Arbeit mit einem Kommentar nach Kräften zu erschweren – es geht um die zentrale Bestimmung zum Arbeitsvertrag im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB):

#### § 611 – Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

(2) Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.

Und nun der Beginn der Kommentierung:

(1) Allgemeines. Begriffe: DVertr, DVerh, ArbVertr u ArbVerh siehe Einf 1, 2, 4 u 5 vor § 611. Zu II u Abgrenz siehe Einf 16–25 v § 611. Anwendb ist § 611 auf alle DVertr, insbesArbVertr, auch auf Handelsvertreter (Einf 22 v § 611). Eine Änderg erfordert einen neuen Vertr (§ 311 I). Liegt ein ArbVertr vor, ist die Änderg dch schriftl Mitteilg spätest nach einem Monat dem ArbN nachzuweisen (NachwG 3). Stillschw VertrSchl liegt idR im widerspruchlosen Weiter-



Arb, nachdem der ArbG ohne ÄndKünd eine VertragsÄnd vorgeschlagen hat, sofern die Änderg sich unmittelb auswirkt. Die Einh des ArbVerh bleibt davon unberührt. Der DVertr ist ggseit Vertr, der auf Austausch von DLeistg u Vergütg gerichtet ist. Daher gelten grdsätzl die §§ 320–326 ... usw.

Zugegeben: Das ist ein Beispiel, das wir nur zum Gruseln ausgewählt haben (es stammt aus dem BGB-Kommentar von Palandt) – der »normale« Betriebsrat wird wohl kaum in die Situation kommen, in diesen reinen Juristenwälzer hineinschauen zu müssen.

Aber selbst wenn sich ein Kommentar unter anderem auch an den juristischen »Endverbraucher« (z. B. das »normale« Betriebsratsmitglied) wendet, sind diese Werke meist alles andere als ein Muster an Zugänglichkeit. Das gilt beispielsweise auch für den »Fitting«, einen weit verbreiteten und anerkannten Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), der in vielen Betriebsratsbüros zu finden ist.

Kommentare:  
nicht immer  
lesefreundlich

Daraus nun ein nicht einmal besonders kompliziertes Beispiel aus der Kommentierung zum § 37 BetrVG – es geht um das Thema »Ehrenamt«:

Während die Absätze 4 und 5 sowie die Kündigungsschutzvorschriften zugunsten der Mitgl. des BR (vgl. § 103 BetrVG, §§ 15 f. KSchG) die **äußere Unabhängigkeit** der BRMitgl. gewährleisten sollen, dient der Grundsatz der unentgeltlichen Ausübung des BRAmtes der **inneren Unabhängigkeit** der BRMitgl. (BAG 20. 10. 1993 AP-Nr. 90 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 5. 5. 2010 – 7 AZR 728/08 – NZA 2010, 1025; BAG 18. 2. 2014 – 3 AZR 568/12-AE 2014, 245; DKKW-Wedde Rn 1; HSWG NRH Rn 12; Ricardi/Thüsing Rn 2). Es stärkt maßgeblich das Vertrauen der ArbN darauf, dass die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte durch den BR nicht durch die Gewährung oder den Entzug materieller Vorteile für die BRMitglieder beeinflussbar ist ...

Auch kein Zuckerschlecken für wahr ... Wobei das Problem nicht einmal so sehr in den eigentlichen Kommentarförmulierungen liegt und auch nicht unbedingt in den Abkürzungen, sondern vor allem in den zahlreichen, in Klammern eingeschobenen Hinweisen auf andere Gesetze, Paragraphen oder Fundstellen. Da kann dann von flüssigem Lesen nicht mehr die Rede sein.

Dass das nicht unbedingt so sein muss, zeigt in seiner neuesten Auflage der BetrVG-Kommentar des Bund-Verlags von Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (abgekürzt: DKKW), in dem alle diese (ja unbedingt notwendigen und wichtigen) Verweise fast komplett in Fußnoten ausgelagert wurden. So kann ein Kommentartext also auch aussehen:

Fußnoten  
besser –  
Beispiel: DKKW



Die Betriebsratsstätigkeit ist ein privatrechtliches Ehrenamt.<sup>8</sup> Die Mitglieder des BR führen ihr Amt unentgeltlich und eigenverantwortlich (vgl. Rn. 26). An den Begriff der Unentgeltlichkeit ist im Interesse der Unabhängigkeit der BR-Mitglieder ein strenger Maßstab anzulegen.<sup>9</sup>

Das Lesen solcher nicht durch eingeschobene Klammern unterbrochener Sätze fällt natürlich deutlich leichter – und wenn man es wirklich mal genau wissen muss, schaut man eben in die Fußnoten, die wir hier der Einfachheit halber nicht mit abgedruckt haben. Leider ist der BetrVG-Kommentar von Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (DKKW) in dieser Hinsicht die absolute Ausnahme. Als Betriebsratsmitglied muss man aber mit jeder Art von Kommentar umgehen können.

Trotzdem: Keine Panik! So schlimm ist es nun auch wieder nicht. Bei Beachtung einiger Regeln kann man auch mit einem unübersichtlicheren »normalen« Kommentartext klarkommen (mehr dazu ab Seite 27).

## Tipps zum Umgang mit einem Kommentar

Klar: Ehe man sich auf die einzelnen Formulierungen stürzen kann, muss man die richtige Stelle im Kommentar erst einmal gefunden haben. Und wenn man nicht irgendwo (z. B. in einem Zeitschriftenartikel) einen direkten Hinweis auf die gesuchte Stelle bekommen hat, sondern auf eigene Faust suchen muss, dann gibt es dafür zwei Wege:

### Die Inhaltsübersicht

#### Überblick über den Inhalt der Kommentierung

Hier ist nicht das Inhaltsverzeichnis gemeint, das ganz vorne in einem Buch steht, sondern die Inhaltsübersicht, die bei den meisten Kommentaren zwischen dem Text des eigentlichen Paragraphen und dem Beginn der Kommentierung zu finden ist.

Bleiben wir bei unserem Beispiel mit dem § 37 BetrVG (Ehrenamt) – da findet sich im Kommentar von Däubler/Kittner/Klebe/Wedde folgende Gliederung:

I. Vorbemerkung	1–2
II. Ehrenamt (Abs. 1)	3–9
III. Arbeitsbefreiung (Abs. 2)	10–61



1. Allgemeines	10–14
2. Voraussetzungen	15–49
a) Aufgaben des Betriebsrats	16–25
b) Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung	26–43
c) Verfahrensweise	44–49
3. Verbot der Minderung des Arbeitsentgelts	50–61

usw.

Eine solche Inhaltsübersicht ist – wie man auf den ersten Blick sieht – nicht ganz identisch mit der Aufteilung des Paragraphen in Absätze (siehe Kapitel »Und wo steht das bitte sehr?«, ab Seite 12). Sie orientiert sich aber daran und liefert durch eine feinteiligere Unterteilung meist eine bessere Übersicht.

Die Nummern rechts neben den Gliederungspunkten sind übrigens keine Seitenzahlen, sondern Hinweise auf die sogenannten Randnummern (Abkürzung: Rn.). Und diese Randnummern wiederum stehen im Kommentartext dann neben jedem Absatz und helfen dabei, schnell die gesuchte Stelle zu finden.

Wegweiser durch  
den Kommentar:  
die Randnummern

## Das Stichwortverzeichnis

Noch häufiger als die Inhaltsübersicht wird man aber das Stichwortverzeichnis am Ende des Kommentars benutzen, um eine gesuchte Information zu finden (wir erinnern uns: die »Idiotenwiese«).

Der direkte Weg  
zur Kommentierung

Der Vorteil dieser Methode ist, dass man (meistens) genau bei dem Absatz und bei der Randnummer landet, wo man wirklich hin will. Schauen wir uns auch das am Beispiel »Ehrenamt« an. Sucht man nach diesem Stichwort, findet man zum Thema »Betriebsrat als Ehrenamt« folgenden Eintrag:

### Ehrenamt

- Betriebsratsmitglied **37**, 6 ff.; **41**, 3



Die fett gedruckten Ziffern (37 und 41) benennen die BetrVG-Paragrafen, in denen etwas zu diesem Thema zu finden ist. Die darauf jeweils folgende Ziffer benennt die Randnummer, in der konkret zu diesem Thema etwas steht. Steht hinter einer Ziffer das Kürzel »f.« so bedeutet dies »und die folgende« und signalisiert, dass nicht nur in der aufgeführten Randnummer etwas zu finden ist, sondern auch in der darauf folgenden. Und wenn dort – wie in unserem Beispiel – das Kürzel »ff.« steht, dann heißt das »und die fortfolgenden«, was dann gleich mehrere der folgenden Randnummern einschließt (in unserem Beispiel wären das die Randnummern 6 bis 15).

### Abkürzungen und Hinweise entschlüsseln

Nachdem man auf die eine oder andere Weise die richtige Stelle in seinem Kommentar gefunden hat, muss vor allem eine Regel berücksichtigt werden (es sei denn, man benutzt den DKKW-Kommentar):

Angaben in den Klammern einfach übersehen

Wenn ein in Klammern gesetzter Einschub beginnt, dann sollte dieser nicht (!) gelesen werden. Vielmehr sollte man versuchen, direkt ans Ende der Klammer zu springen, um dort dann weiterzulesen!

Nehmen wir dafür noch einmal unser Beispiel aus dem »Fitting«:

Während die Absätze 4 und 5 sowie die Kündigungsschutzvorschriften zugunsten der Mitgl. des BR (vgl. § 103 BetrVG, §§ 15 f. KSchG) die **äußere Unabhängigkeit** der BRMitgl. gewährleisten sollen, dient der Grundsatz der unentgeltlichen Ausübung des BRAmtes der **inneren Unabhängigkeit** der BRMitgl. (BAG 20. 10. 1993 AP-Nr. 90 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 5. 5. 2010 – 7 AZR 728/08 –NZA 2010, 1025; BAG 18. 2. 2014 – 3 AZR 568/12-AE 2014, 245; DKKW-*Wedde* Rn 1; HSWGNRH Rn 12; *Ricardi/Thüsing* Rn 2). Es stärkt maßgeblich das Vertrauen der ArbN darauf, dass die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte durch den BR nicht durch die Gewährung oder den Entzug materieller Vorteile für die BRMitglieder beeinflussbar ist ...

Allein dadurch, dass wir hier die eingeklammerten Angaben sozusagen »unsichtbar« gemacht haben, tritt der eigentliche Satz, der einen zunächst ja allein interessiert, deutlicher hervor. So sollte man immer versuchen, Kommentartexte zu lesen.

Angaben in den Klammern analysieren

Das heißt nun nicht unbedingt, dass diese Einschübe unwichtig oder gar unnützlich wären. Will oder muss man sich genauer in das Thema hineinknien, dann muss



man sich auch diese Stellen vornehmen. Ehe man das tut, geht es aber zunächst darum, die wichtigsten Aussagen zu erfassen – und dafür ist es eben sinnvoll, diese Einschübe einfach zu »übersehen«.

Erst danach kann man dann systematisch an den Klammerinhalt herangehen. Dafür schauen wir uns jetzt einmal ein weiteres Kommentar-Beispiel genauer an – zugegeben: ein Extremfall:

... (LAG Bremen DB 64, 1302 und DB 90, 742; LAG Hamburg DB 81, 2236; LAG München BB 87, 685; LAG Köln AuR 93, 336; DKKW-*Wedde* Rn 22; ErfK-*Eisemann* Rn 3; WW Rn 5; *Leisten* AuR 81, 168; auch vom BAG 31.5.89 AP Nr. 9 zu § 38 BetrVG 1972 bei Vorliegen besonderer Gründe nicht ausgeschlossen; aA die hM: vergl. BAG 19.5.83 u. 31.8.94 AP Nr. 44 u. 98 zu § 37 BetrVG 1972; LAG Freiburg AP Nr. 3 zu § 37 BetrVG; LAG Frankfurt DB 82, 186; GL Rn 23; GK-*Weber* Rn. 27; HSWGN Rn 24a; *Richardi/Thüsing* Rn 17; SWS Rn 5; Münch-ArbR-Joost § 220 Rn 7) ...

Hier finden wir zwischen den beiden Klammern schon mal etliche Elemente, wie sie in juristischen Kommentaren immer wieder verwendet werden:

- Da sind zunächst einmal mehrere Hinweise auf Gerichtsentscheidungen (BAG, LAG usw.), mit Angaben dazu, wo zu diesen Entscheidungen etwas nachzulesen ist (z. B. in der AP, der »Arbeitsrechtlichen Praxis«, dem offiziellen Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts).
- Außerdem gibt es eine Menge Verweise auf andere Kommentare (z. B. auf *Richardi/Thüsing*, HSWGN oder DKKW).
- Drittens finden sich noch Hinweise auf Artikel in juristischen Fachzeitschriften (z. B. AuR/Arbeit und Recht, DB/Der Betrieb, BB/Betriebs-Berater).
- Und dann werden noch etliche kleine Abkürzungen benutzt wie »aA«, »hM« oder »Rn« ...

All das sehen wir uns gleich noch ganz genau an. Ehe wir aber in die Details gehen, wollen wir uns erst einmal anschauen, warum die Kommentarschreiber eigentlich so verschwenderisch mit Hinweisen und Zitaten umgehen, dass man bisweilen den eigentlichen Kommentartext unter diesem Abkürzungswust kaum noch findet.

Die wichtigsten Abkürzungen stehen auf den Seiten 32–33

## Rechtliche Aussagen richtig einordnen

Die wichtigsten Gründe für die Vielzahl von Verweisen und Quellenangaben sind diese:



1. Die Kommentarschreiber wollen ihre eigene rechtliche Position absichern (Motto: »Schaut mal, wie viele andere Juristen das ebenso sehen wie wir!«).
2. Sie wollen deutlich machen, dass es unter Juristen zwar auch andere, von der eigenen Meinung abweichende Auffassungen gibt, dass man sich selbst aber in der Mehrheit sieht, also die »herrschende Meinung« vertritt.
3. Oder man will umgekehrt zeigen, dass die Mehrheitsmeinung von der eigenen Position abweicht, man sich also mit seiner Auffassung in einer Minderheitsposition befindet.

Aus dem Aufbau der in Klammern gesetzten Hinweise kann man nun entnehmen, wie die im Kommentar vertretene rechtliche Meinung einzuordnen ist!

Einordnung  
einer juristischen  
Meinung

Dafür muss man allerdings wissen, worauf es bei der »Entschlüsselung« einer solchen Kommentarstelle ankommt. Nehmen wir dazu noch einmal unser letztes Beispiel:

... (LAG Bremen DB 64, 1302 und DB 90, 742; LAG Hamburg DB 81, 2236; LAG München BB 87, 685; LAG Köln AuR 93, 336; DKKW-*Wedde* Rn 22; ErfK-*Eisemann* Rn 3; WW Rn 5; *Leisten* AuR 81, 168; auch vom BAG 31. 5. 89 AP Nr. 9 zu § 38 BetrVG 1972 bei Vorliegen besonderer Gründe nicht ausgeschlossen; **aA** die hM: vergl. BAG 19. 5. 83 u. 31. 8. 94 AP Nr. 44 u. 98 zu § 37 BetrVG 1972; LAG Freiburg AP Nr. 3 zu § 37 BetrVG; LAG Frankfurt DB 82, 186; GL Rn 23; GK-*Weber* Rn. 27; HSWGNRn 24a; *Richardi/Thüsing* Rn 17; SWS Rn 5; Münch-ArbR-Joost § 220 Rn 7) ...

Der entscheidende Punkt ist hier das fett gedruckte Kürzel »**aA**« (heißt: »andere Auffassung«) etwa in der Mitte dieses Zitats. Und wenn unsere Kommentarschreiber ihre rechtliche Meinung nun in gesprochenem Klartext einordnen sollten, dann könnte sich das ungefähr so anhören:

»Etliche Landesarbeitsgerichte (LAG) und einige Kommentare (wie **DKKW** und **ErfK**) sind der gleichen Meinung, die auch wir in diesem Kommentar vertreten. Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) kann unserer Auffassung »bei Vorliegen besonderer Gründe« etwas abgewinnen. Ansonsten aber – und jetzt kommt alles, was nach dem »**aA**« steht – ist die »herrschende Meinung« (Abkürzung: »hM«) eine andere: Das zeigen zwei BAG-Entscheidungen, einige LAG-Entscheidungen, etliche andere Kommentare (z. B. GK, **HSWGN** und **Richardi/Thüsing**) und außerdem auch noch das »Münchener Handbuch für Arbeitsrecht« (Münch-ArbR) ...«

Die Bedeutung der  
einzelnen Hinweise

Diese Einschätzung ist zwar ziemlich kompliziert verpackt, im Grunde ist sie aber doch recht einfach zu entschlüsseln. Die Kommentarschreiber gehen nämlich nach festen Regeln vor, wenn sie eine juristische Meinung vertreten:

1. Wenn in einem Kommentar einfach so dasteht, ohne Zitat, Hinweis oder Fußnote, dann hat es zu dem beschriebenen rechtlichen Frage bisher keine



Probleme (also z. B. Gerichtsentscheidungen oder Meinungsstreitigkeiten unter Juristen) gegeben.

2. Gibt es in Klammern gesetzte Zitate oder Fundstellen, dann ist die beschriebene rechtliche Frage nicht unumstritten, die Meinung in unserem Kommentar wird aber auch von anderen Kommentaren und Fachaufsätzen unterstützt.
3. Kommt irgendwo in der Klammer das Kürzel »a. A.« (andere Auffassung) vor, dann gibt es eine nennenswerte Zahl von Juristen, die ausdrücklich anderer Meinung sind als unser Kommentar.
4. Und wenn nun vor dem »a. A.« mehr Hinweise stehen als dahinter, dann fühlt sich unser Kommentar in der Mehrheit (= herrschende Meinung); ist es umgekehrt, dann vertritt er eine Minderheitsposition.

## Oft verwendete Abkürzungen und ihre Bedeutung

Im Großen und Ganzen werden in juristischen Kommentaren vier Sorten von Abkürzungen benutzt (wobei darauf zu achten ist, dass manche Kommentare bei den Kürzeln auf Punkte verzichten – was dann z. B. so aussieht: »aA«, »hM«, »mwN«):

Kommentarstellen müssen entschlüsselt werden

1. Abkürzungen für häufig vorkommende »normale« Wörter

In einem arbeitsrechtlichen Kommentar werden das vor allem Abkürzungen sein wie **BR** = Betriebsrat, **AG** = Arbeitgeber, **AN** = Arbeitnehmer usw.  
*Solche Abkürzungen können von Kommentar zu Kommentar immer etwas unterschiedlich sein und müssen (wenn sie nicht »selbsterklärend« sind) im Abkürzungsverzeichnis des Kommentars nachgeschlagen werden (meist ganz am Anfang des Buchs zu finden).*

2. Spezielle rechtliche/wissenschaftliche Begriffe

- vgl.** = vergleiche (*im Sinne von: »Dort steht auch noch etwas zu dem Thema.«*)
- a. A.** = anderer Auffassung (*im Sinne von: »Vertritt eine andere Rechtsposition als die gerade von uns beschriebene.«*)
- h. M.** = herrschende Meinung (*im Sinne von: »Fachliteratur und Gerichtsentscheidungen sind mehrheitlich dieser Auffassung.«*)
- m.w.N.** = mit weiteren Nachweisen (*im Sinne von: »Dort sind noch mehr Fundstellen zum Thema aufgeführt.«*)
- Ls.** = Leitsatz (*im Sinne von: »Diese Auffassung steht so gleich vorne im Leitsatz der Gerichtsentscheidung.«*)
- a. E.** = am Ende (*im Sinne von: »Mehr zu diesem Thema steht am Ende dieses Abschnitts oder dieser Randnummer.«*)



3. Abkürzungen für Gerichtsentscheidungen und ihre Fundstellen
- BAG** = Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (*mit Datum und Fundstelle*)
- GS** = Großer Senat (*bei besonders wichtigen Themen entscheidet der aus Richtern aller BAG-Senate bestehende »Große Senat«; in diesen Fällen wird das Kürzel »BAG« noch durch »GS« ergänzt*)
- LAG** = Entscheidung eines Landesarbeitsgerichts (*ergänzt durch Bundesland/Ort, Datum und Fundstelle*)
- ArbG** = Entscheidung eines regionalen Arbeitsgerichts (*ergänzt durch Ort, Datum und Fundstelle – solche Entscheidungen werden in Kommentaren aber eher selten erwähnt*)
4. Abkürzungen für Zitate und Informationsquellen
- AP** = »Arbeitsrechtliche Praxis« (*offizielles Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts*)
- AiB** = »Arbeitsrecht im Betrieb« (*Arbeitsrechtszeitschrift für Betriebsräte, Bund-Verlag*)
- AuR** = »Arbeit und Recht« (*Fachzeitschrift für Arbeitsrecht, Bund-Verlag*)
- NZA** = »Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht«
- DB** = »Der Betrieb« (*Management-Zeitschrift*)
- BB** = »Der Betriebs-Berater« (*Management-Zeitschrift*)
- a.a.O.** = am angegebenen Ort (*wird als Ortsangabe benutzt, wenn eine zuvor schon einmal genannte Quelle zum wiederholten Mal zitiert wird*)

*Auch diese Abkürzungen weichen in den verschiedenen Kommentaren oft voneinander ab; es empfiehlt sich also immer ein Blick ins Abkürzungsverzeichnis. Ansonsten gilt für diese Quellenhinweise, dass bei den meisten juristischen Fachzeitschriften alle Seiten eines Jahrgangs durchgehend nummeriert sind. Deshalb muss im Zitat der Erscheinungsmonat nicht aufgeführt werden sondern nur der Jahrgang und die Seitenzahl (Beispiel: DB 81, 2236 = Der Betrieb, Jahrgang 1981, Seite 2236). Wenn sich der Text, auf den hingewiesen werden soll, bis zur nächsten Seite hinzieht, wird hinter die Seitennummer ein »f.« (= und folgende Seite) gestellt, wenn es sich über noch mehr Seiten erstreckt, ein »ff.« (= und fortfolgende Seiten).*

### Gefundenes richtig zitieren

Zugegeben: Das ist alles etwas kompliziert und unübersichtlich, aber mit ein bisschen Übung sollte es doch möglich sein, die meisten Kommentare zu »entschlüsseln«.



Das macht man in der Regel allerdings nicht »zweckfrei«, sondern um die so gewonnene Erkenntnis auch zu benutzen – z. B. als »Munition« in irgendeiner Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber.

Dafür ist es aber nötig, dass man nun auch seinerseits die glücklich gefundene und verstandene »Fundstelle« dem Arbeitgeber (oder sonst irgendjemandem) mitteilen muss. Das ist so furchtbar schwierig nicht, aber man sollte es doch richtig machen – z. B. so:

Fundstellen  
verwenden  
und korrekt  
benennen

Däubler/Kittner/Klebe/Wedde: BetrVG-Kommentar, 15. Auflage, § 37 Rn. 3

Zitiert wird also immer mit Verfasser(n), Buchtitel, Auflage (sehr wichtig!), Paragraph und Randnummer ...

## Was tun, wenn der Arbeitgeber »meine« Kommentarstelle anzweifelt?

Gemeint ist hier natürlich, dass der Arbeitgeber die in »meinem« Kommentar vertretene Rechtsauffassung nicht akzeptieren will. Das kann ja durchaus begründet sein, etwa wenn ein Kommentar eine Minderheitsmeinung vertritt (woran man das erkennt, hatten wir uns gerade angeschaut).

Dass es zu vielen Rechtsfragen unterschiedliche Auffassungen gibt, ist selbstverständlich. Und lässt sich der daraus entstehende Streit mit anderen Mitteln nicht schlichten, dann zieht man eben vors Gericht – das ist der normale Gang der Dinge. Auch wenn es in der Praxis so flott nicht geht und auch nicht gehen sollte.

Unterschiedliche  
Meinungen sind  
der Normalfall

Ehe man als Betriebsrat »vor den Kadi« zieht, wird man sich natürlich vergewissern, dass man mit »seiner« Rechtsauffassung auch eine Chance hat, durchzukommen. Dafür braucht man selbstverständlich sachverständige Unterstützung. Und die bekommt man – zunächst jedenfalls – bei seiner Gewerkschaft. In jedem Fall aber gilt:

»Cool« bleiben, selbst wenn der Arbeitgeber mal die »herrschende Meinung« auf seiner Seite hat!

»Herrschende  
Meinung« nicht  
überbewerten

Denn wer am Ende mit seiner Meinung Recht bekommt, das entscheidet sich vielleicht erst in der obersten Arbeitsgerichtsinstanz (dem Bundesarbeitsgericht).



**Auch wenn man sich bei einer Rechtsfrage in einer Minderheitsposition befindet, sagt das noch gar nichts darüber aus, welche Meinung sich am Ende durchsetzen wird. Man kann und soll vielmehr seine Meinung (bzw. die Kommentarmeinung, die einem am meisten zusagt) immer offensiv vertreten und auf gar keinen Fall sofort »einknicken«, nur weil der Arbeitgeber gerade mal die »bessere« Kommentarmeinung auf seiner Seite hat (oder dies jedenfalls behauptet). Aber dazu mehr im nächsten Kapitel ...**



## Wenn Richter Recht machen

Schon gleich zu Beginn dieses Buchs haben wir es deutlich gemacht: Entgegen landläufiger Meinung beschränkt sich Recht nicht auf das, was in Gesetzen und Verordnungen mehr oder weniger klar geregelt ist. Und – auch das haben wir mehrfach betont – gerade beim Arbeitsrecht baut sich über dem vergleichsweise kleinen Fundament der Gesetze und Verordnungen ein besonders groß und bunt geratenes Haus auf, das sich »Richterrecht« nennt.

Der Hintergrund für diese Entwicklung ist klar: Gesetze und auch die etwas stärker spezialisierten Verordnungen können selbstverständlich nicht jeden in der Praxis denkbaren »Fall« vorhersehen oder gar regeln. Zudem gibt es in jedem Gesetz Lücken – aus welchen Gründen auch immer. Und nicht zuletzt »entwickelt« sich insbesondere die Arbeitswelt laufend weiter, was vor allem (aber nicht nur) für die Technik gilt. Auch Managementmethoden ändern sich, früher »exotische« Formen des Arbeitsverhältnisses werden in bestimmten Branchen zum Standard und auch die Einstellungen der Arbeitnehmer (z. B. im Hinblick auf Arbeitszeitfragen) passen sich neuen Entwicklungen und angeblichen oder tatsächlichen Notwendigkeiten an.

Auslegungen  
passen sich an

Rechtsprechung muss also das gegebene Recht immer wieder auf neue Einzelfälle anwenden, es neu »erfinden« und interpretieren! Und sie muss auf Veränderungen der Arbeitswelt reagieren, sich anpassen!

Dass das nicht immer ganz so schnell geht, wie mancher sich das wünschen würde, liegt unter anderem daran, dass dieser Interpretations- und Anpassungsprozess ein recht langwieriger ist:

Da entscheidet zunächst ein Arbeitsgericht über eine neu aufgetauchte Rechtsfrage. Ein zweites Arbeitsgericht entscheidet dann ebenfalls über diese Frage, aber ganz anders. Kläger oder Beklagter gehen in die Berufung. Ein oder im Laufe der Zeit auch mehrere Landesarbeitsgerichte entscheiden wieder unterschiedlich. Und bis die strittige Frage dann zur »endgültigen« Klärung beim Bundesarbeitsgericht gelandet ist (siehe folgendes Kapitel), können leicht einige Jahre ins Land gegangen sein.

Immer neue  
Einzelfälle



## Richterrecht – der Kampf tobt!

Wirkliche  
Rechtssicherheit  
gibt es nicht

Der Gedanke, dass Recht im Allgemeinen und Arbeitsrecht im Besonderen nichts Fertiges, Klares, Verbindliches sei, mag dem einen oder der anderen zunächst unangenehm sein. Die meisten von uns dürften wünschen, dass sich ein rechtlicher Konflikt doch, bitte sehr, durch einen Blick ins Gesetz lösen lassen möge. Das aber **kann** so nicht funktionieren – und das ist (auch mit Blick auf die Interessen von Arbeitnehmern und Betriebsräten) sogar ganz gut so.

Fassen wir einmal zusammen, warum wir ohne ein Richterrecht gar nicht auskommen könnten:

### 1. Durch Rechtsprechung Gesetzeslücken schließen!

Beispiel für  
Richterrecht: das  
Arbeitskampfrecht

Aufgeschriebenes Recht kann niemals lückenlos sein. Bisweilen sind diese Lücken sogar sehr groß. So gibt es z. B. zu der Frage, ob, wann und unter welchen Umständen Arbeitskämpfe rechtlich zulässig sind, überhaupt keine gesetzliche Regelung. Mit anderen Worten: Das sogenannte Arbeitskampfrecht ist von vorne bis hinten Richterrecht – allein entstanden durch eine jahrzehntelang sich immer weiter verfeinernde Auslegung des Grundgesetzes.

### 2. Durch Rechtsprechung neue Regeln für neue Entwicklungen finden!

Durch technische oder sonstige Entwicklungen kommt es – wie schon gesagt – zu neuen Sachverhalten, die man zum Zeitpunkt der Verabschiedung des im Prinzip dafür zuständigen Gesetzes nicht einmal erahnen konnte.

Anpassung »alter«  
Gesetze an neue  
Technik

Ein bekanntes Beispiel dafür ist der § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Mitbestimmung bei Einführung und Anwendung technischer Kontrolleinrichtungen). Als dieser Paragraph verabschiedet wurde, war an eine Kontrolle der Arbeitnehmer mithilfe von Computer und Software nicht einmal zu denken. Es gab mechanische Stückzahlzähler, allenfalls noch »Produktografen«, die einige Maschinendaten auf runde Papierscheiben notierten. Als dann die ersten elektronischen »Betriebsdatenerfassungsgeräte« zum Einsatz kamen, die eine sehr viel detailliertere Überwachung und Auswertung von Arbeitsabläufen erlaubten, mussten die Gerichte zunächst einmal klären, ob diese neuen Geräte überhaupt unter das »alte« Mitbestimmungsrecht fallen sollten.

Beispiel:  
technische  
Kontroll-  
einrichtungen

Strittig war vor allem die Formulierung im § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, dass der Betriebsrat immer dann über »Einführung und Anwendung von technischen Einrich-



tungen« mitzubestimmen habe, wenn diese »dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen«.

Denn typisch für die neue Informations- und Kommunikationstechnik war (und ist), dass im Grunde **jedes** elektronisch funktionierende Arbeitsgerät in der Lage ist, auch Leistungs- und Verhaltensdaten aufzuzeichnen, die dann ohne weiteres für die Überwachung von Arbeitnehmern genutzt werden können. Damit bestand die Möglichkeit, Geräte (z. B. Personal-Computer) einzusetzen, die Leistung und Verhalten zwar überwachen **konnten**, aber nicht unbedingt dafür »bestimmt« waren. Jeder Arbeitgeber konnte bei der Anschaffung von Personal-Computern oder einer neuen Software erst einmal behaupten, dass ihm nichts ferner liege, als »seine lieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter« damit zu überwachen ... Und für den Betriebsrat wäre es schwer bis unmöglich gewesen, ihm das Gegenteil zu beweisen.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesarbeitsgericht dann schließlich entschieden, dass es nicht darauf ankomme, ob ein Arbeitgeber eine für die Überwachung geeignete Technik auch tatsächlich für die Kontrolle seiner Arbeitnehmer einsetzen wolle. Entscheidend sei allein, dass die neue Technik für eine Überwachung **geeignet** sei – schon in diesen Fällen sollte der Betriebsrat (gleichsam »vorsichtshalber«) mitbestimmen können.

Ganz sicher wäre auch eine andere (für Arbeitnehmer und Betriebsräte ungünstigere) Interpretation des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG möglich gewesen. Jetzt aber gilt der damals gefundene Grundsatz unumstritten und mit gleicher Wirksamkeit, als würde er so im Gesetz stehen.

Richterrecht mit  
»Gesetzeskraft«

Ein ähnliches, wenn auch bisher weniger positives Beispiel ist der § 40 BetrVG. Dort hieß es noch vor wenigen Jahren lediglich, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat »in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen« habe. Durch Richterrecht war dann im Laufe der Jahre genauer spezifiziert worden, was auf jeden Fall zu den »sachlichen Mitteln« gehören sollte, auf die ein Betriebsrat Anspruch hat (Schreibmaschine, Telefon, Telefax usw.). Dann kamen die Personal-Computer auf. Die ersten Betriebsräte wollten diese neue Technik auch für ihre Arbeit nutzen, und es gab eine Fülle von Gerichtsverfahren, in denen Betriebsräte versuchten, diesen Anspruch durchzusetzen, und es gibt sie noch.

Beispiel:  
Informations-  
technik für den  
Betriebsrat

Bis heute ist es jedoch nicht gelungen, das Bundesarbeitsgericht dazu zu bewegen, Personal-Computer, Software und Zusatzgeräte als unstrittig zu akzeptierenden Ausstattungsstandard auch für das Betriebsratsbüro anzuerkennen. Daran



hat sich nicht einmal dadurch etwas geändert, dass der Gesetzgeber einen Anspruch auf »Informations- und Kommunikationstechnik« ausdrücklich in den § 40 BetrVG hineingeschrieben hat. Immer noch muss – so verlangt es das BAG nach wie vor – jeder Betriebsrat seinen Anspruch auf die neue Bürotechnik im Detail und bezogen auf seine speziellen, betrieblichen Aufgaben begründen ...

### 3. Durch Rechtsprechung neue Auffassungen aufgreifen und berücksichtigen!

Rechtliche Meinungen ändern sich – langsam

Der »Fall« des § 40 BetrVG ist auch ein gutes Beispiel dafür, dass bei der Entwicklung von Richterrecht durchaus einmal »der (Meinungs-)Kampf toben« kann. Denn ein großer Teil der Arbeitsrechtler (und das schließt viele Richter an den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten ein) ist in der Frage der PC-Ausstattung anderer Meinung als das BAG. Immer wieder versuchen die »untergeordneten« Gerichte deshalb, durch neue und andere Entscheidungen das Bundesarbeitsgericht dazu zu bewegen, seine Rechtsprechung in dieser Frage zu verändern. Und erste Wirkungen zeigen sich auch schon ... Halten wir also fest:

Es gelingt vielleicht nicht immer und vor allem nicht immer schnell genug – aber grundsätzlich umfasst das Prinzip des Richterrechts auch die Möglichkeit der Meinungsänderung!

### 4. Durch Rechtsprechung aus vielen Einzelfällen Grundsatzregeln ableiten!

Gerichtsentscheidungen = Einzelfallentscheidungen

Grundsätzlich ist es Aufgabe der Rechtsprechung, für konkrete Einzelfälle zu entscheiden, wie eine Gesetzesregelung **in diesem konkreten Fall zu** verstehen und anzuwenden sei. Das muss so auch sein, denn jeder Einzelfall liegt immer (etwas) anders. Die Folge: In der Bundesrepublik werden in jedem Jahr mehr als 600.000 Arbeitsgerichtsverfahren eingeleitet!

Vom Einzelfall zur Grundsatzentscheidung

Darüber mag man sich wundern, vielleicht den Kopf schütteln, es macht aber auch klar, dass aus dieser Vielzahl von Einzelfällen immer wieder typische rechtliche Fragen entstehen, für die dann irgendwann durch eine oder mehrere BAG-Entscheidungen neue Rechtsgrundsätze entstehen, auf die sich Juristen und Gerichte dann ebenso wie z. B. Betriebsräte stützen können.

Richterrecht kann zu Rechtssicherheit und -klarheit beitragen!



## Was ist eine Gerichtsentscheidung wert?

Wie geht das in der Praxis? Unser Bruno R. beispielsweise »findet« eine zu einem aktuellen betrieblichen Problem prima »passende« Gerichtsentscheidung – vielleicht irgendwo im Internet, vielleicht sogar in der Morgenzeitung. Begeistert knallt er diese Entscheidung bei der nächsten Betriebsratssitzung auf den Tisch. Auch dort ist man höchst angetan und zieht – gut mit dieser Information »munitioniert« – in die nächste Verhandlung mit dem Arbeitgeber. Der zeigt sich ebenfalls beeindruckt.

Vorsicht bei »gefundenen« Gerichtsentscheidungen

Zwei Tage später allerdings kommt ein Schreiben, in dem – ziemlich süffisant – durch die Rechtsabteilung darauf verwiesen wird, dass die zitierte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Soundso inzwischen leider, leider durch das BAG aufgehoben worden sei, so dass sich die Sache nun doch ganz anders darstelle ... Tja, so kann's gehen!

Welchen Wert hat also eine Gerichtsentscheidung? Nun, da kann man nur eine typische Juristenantwort geben – nämlich: »Das kommt darauf an!«

### 1. Aus welcher Quelle stammt die Entscheidung?

Gerichtsentscheidungen, deren Inhalte in der Tagespresse und/oder nur als Kurzmeldung veröffentlicht werden, sollte man nur »mit ganz spitzen Fingern anpacken« und keinesfalls verwenden, ohne die Entscheidung selber und/oder einen dazu geschriebenen Artikel in einer Fachzeitschrift gelesen zu haben.

Finger weg von Pressemeldungen

Sogar die Original-Pressemeldungen des BAG selbst sind mit Vorsicht zu genießen. Sie werden verfasst, ehe die eigentliche Entscheidung mit ihrer ausführlichen Begründung veröffentlicht ist. Sie sind also eine (manchmal auch auf die »Sensation« schielende) Zusammenfassung der zunächst nur mündlich erläuterten Entscheidung des BAG. Das kann am Ende (nach Vorliegen der schriftlichen Begründung) also noch etwas anders klingen. Vor allem aber enthält diese Zusammenfassung nicht ausreichend viele Fakten, um beurteilen zu können, ob diese konkrete Gerichtsentscheidung überhaupt auf den eigenen Fall übertragen werden kann – und damit ist sie im Grunde (vorerst jedenfalls) wertlos.

### 2. Wie genau passt die Entscheidung zum eigenen Fall?

Aber auch wenn man die Originalentscheidung (oder eine seriöse Besprechung der Entscheidungsinhalte in einer Fachzeitschrift) vorliegen hat, taugt natürlich

Übertragbarkeit auf eigenen Fall genau prüfen



nicht jede Gerichtsentscheidung als »Munition« für Stellungnahmen oder Verhandlungen. Prinzipiell sind Gerichtsentscheidungen – wie wir schon mehrfach betont haben – immer Einzelfallentscheidungen. Wenn also z. B. ein Betriebsrat versucht, gerichtlich durchzusetzen, dass sein Wirtschaftsausschuss auch den Bericht des Wirtschaftsprüfers bekommen soll, dann geht es um **diesen** Betriebsrat, **dieses** Unternehmen und **diesen** einen Bericht. Da mag dann ein Arbeitsgericht **diesen** Fall positiv für **diesen** Betriebsrat entschieden haben, eine Sicherheit für **andere** Betriebsräte bringt das (noch) nicht!

## Kreativität ist gut und auch »Bluffen« kann Erfolg haben

Merken wir uns:

Als Betriebsrat sollte man nur Gerichtsentscheidungen verwenden, die man genau kennt und einschätzen kann!

Gerichtsent-  
scheidungen sind  
keine »ewigen  
Wahrheiten«

Das heißt nun nicht etwa, dass man nur das denken, meinen oder tun dürfte, was Gerichte durch ihre Entscheidungen »abgesegnet« haben. Im Gegenteil:

Gerade als Betriebsrat sollte man bei der Auslegung von Gesetzen und Kommentaren nicht übertrieben ängstlich oder allzu respektvoll sein!

Man soll  
auch mal was  
riskieren, ...

Allerdings sollte man immer wissen, was man tut. Man könnte als Betriebsrat also durchaus einmal einen Versuchsballon starten oder auch bluffen – vielleicht weiß der Arbeitgeber ja nicht so genau Bescheid wie man selber oder hat keine Lust, eine spezielle Rechtsfrage großartig nachprüfen zu lassen.

Wenn es aber ernst wird, wenn man als Betriebsrat also z. B. mit einem Einigungsstellen- oder Gerichtsverfahren drohen will, dann sollte man seiner Sache doch ziemlich sicher sein!

Und das setzt meist wohl voraus, dass man sich bei seiner Gewerkschaft oder einem auf Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt sachkundige Unterstützung holt.

...sonst bewegt  
sich nichts in der  
Rechtsprechung

Mit dieser sachkundigen Unterstützung im Rücken kann man sich dann wieder ein Stück Kreativität »leisten«. Denken wir noch einmal daran: Rechtsprechung (und damit Richterrecht) bewegt sich, entwickelt sich, passt sich neuen Meinungen und Gegebenheiten an – manchmal jedenfalls. Und im Prinzip kann **jeder** betriebliche Konflikt einen solchen Entwicklungsschritt auslösen.



Es lohnt sich immer, darüber nachzudenken, ob eine scheinbar ganz klare Rechtsposition vielleicht doch ins Wanken gebracht werden kann!

Dabei gilt es allerdings viele Faktoren zu bedenken:

- Ist der eigene Fall tatsächlich in einem entscheidenden Punkt anders als die bisher entschiedenen?
- Oder ist die »herrschende Meinung« unter den Juristen in dieser Frage gerade am »Kippen« und könnte das Einfluss auf die angestrebten Gerichtsentscheidungen haben?

Sogar Standortfragen spielen dabei eine Rolle: Man wird als Betriebsrat und Gewerkschaft mit einer heiklen Rechtsfrage nicht gerade vor ein Arbeitsgericht ziehen, das für seine eher arbeitgeberfreundlichen Entscheidungen bekannt ist ...

Auch »Rechtspolitik« kann eine Rolle spielen

Und ob sich das in einem konkreten betrieblichen Fall nun so oder so verhält, dafür braucht der Betriebsrat immer und in jedem Fall sachkundige Hilfe, die er bei seiner Gewerkschaft finden wird.

Denn der Rechtsanwalt vor Ort ist in solchen Fragen oft nicht objektiv genug – er möchte vor allem eines: diesen interessanten Fall verhandeln. Das kann man zwar gut verstehen, aber manchmal kann dann auch der beste Wille zu einem schlechten Ergebnis führen.

So hat z. B. ein Rechtsanwalt mit guten Argumenten den Anspruch eines Betriebsrats auf eine Computerzeitung speziell für Belegschaftsvertretungen beim Arbeitsgericht durchgesetzt. Eine Entscheidung, wie sie besser nicht hätte sein können. Das Problem war nur, dass dieser Betriebsrat erstens nur aus drei Mitgliedern bestand und zweitens in einem Betrieb tätig war, in dem (der Fall liegt schon etwas zurück) kaum einmal mit einem Computer gearbeitet wurde. Das machte es dem nicht so wohlwollenden Landesarbeitsgericht leicht, die Entscheidung des Arbeitsgerichts aufzuheben.

Beispiel: der falsche Fall für die richtige Entscheidung

Natürlich bedeutete diese Aufhebung nicht, dass nun kein Betriebsrat einen Rechtsanspruch auf eine solche Zeitschrift hätte (im Gegenteil!) – trotzdem ist diese negative Entscheidung »in der Welt«. Und wenn jetzt ein anderer Betriebsrat diese Zeitschrift abonnieren will, wird ihm sein Arbeitgeber vielleicht diese Entscheidung vorhalten: »Sehen Sie, das LAG Soundso hat doch schon entschieden, dass Sie diesen Anspruch nicht haben!« Aber gerade deshalb gilt:

**»Keine Angst vor großen Tieren!« Gerichtsentscheidungen sollte man ernst nehmen, aber man kann, darf und soll mit ihnen auch »kreativ« umgehen!**



## Dann sehen wir uns eben vor Gericht wieder

Als Bruno R. irgendwann klar wird, dass er als Betriebsratsmitglied vielleicht einmal daran beteiligt sein könnte, »seinen« Arbeitgeber zu verklagen, wird ihm doch etwas flau im Magen. Und bei der nächsten Gelegenheit sucht er zu diesem Thema das Gespräch mit der Betriebsratsvorsitzenden. Die lächelt ihn – ein klein wenig spöttisch – an: »Da musst du dir keine Sorgen machen, in den letzten Jahren haben wir kein einziges Gerichtsverfahren mehr gehabt.«

Aber so einfach will sich Bruno doch nicht abspeisen lassen. »Es könnte aber doch sein«, beharrt er, »oder etwa nicht?« »Ja«, räumt die Vorsitzende ein, »wir hatten früher schon mal zwei, drei Einigungsstellenverfahren, und einmal waren wir auch vorm Arbeitsgericht. Aber«, fügt sie mit einem Schmunzeln hinzu, »diese Erfahrung hat etwas genützt. Seither nimmt uns die Chefetage ernst und ist spürbar kompromissbereiter geworden.«

Konflikte sind der Normalfall

So ist das in der Praxis oft. Das Einschalten der Einigungsstelle und erst recht des Arbeitsgerichts wird meist als schwerwiegende Drohung empfunden, fast schon als eine Art »Kriegserklärung«. Entsprechend schwer tun sich die meisten Betriebsräte damit, sich dazu durchzuringen. Eher gibt man klein bei, geht auch faule Kompromisse ein und tröstet sich mit dem Motto der Halbherzigen: »Der Klügere gibt nach.«

Beratung durch die Gewerkschaft ist wichtig

Das soll natürlich nicht heißen, dass ein Betriebsrat jede Gelegenheit nutzen sollte, vor Gericht zu ziehen oder die Einigungsstelle anzurufen. Immer wird man in Gesprächen nach akzeptablen Kompromissen suchen. Man wird sich mit seiner Gewerkschaft in Verbindung setzen, sich beraten und reden und noch einmal reden.

Wenn das alles aber nichts nützt, dann sollte es eigentlich das »Normalste der Welt« sein, eine strittige Maßnahme von der Einigungsstelle oder unterschiedliche Rechtsauffassungen durch ein Gericht entscheiden zu lassen. Es kann und sollte eine, wenn auch nicht gerade alltägliche, so doch »normale«, sachlich und höflich abzuwickelnde Angelegenheit sein – aber wie ist sie abzuwickeln?

### Zunächst vor die Einigungsstelle?

Einigungsstelle ist keine »Vorinstanz« für Gerichte

Nun, ganz so funktioniert es nicht! Auch wenn manches Betriebsratsmitglied sich das vielleicht so vorstellen mag, ist die Einigungsstelle (gebildet nach § 76 Be-



trVG) einem Arbeitsgerichtsverfahren nicht etwa vorgeschaltet. Zwischen der Einigungsstelle und den Arbeitsgerichten gibt es vielmehr eine klare Arbeitsteilung. Um diese aber richtig verstehen zu können, müssen wir uns erst einmal klar machen, um was es bei Auseinandersetzungen im Rahmen des Arbeitsrechts überhaupt gehen könnte:

Der Betriebsrat ist vom Arbeitgeber (freiwillig oder auf Nachfrage) über ein Vorhaben informiert worden und will (und soll) dabei nun mitbestimmen; allerdings wird man sich in der Sache (z.B. Art, Umfang und Ablauf der geplanten Maßnahme) nicht einig ...

Viele gute Gründe für Auseinandersetzungen

1. Der Betriebsrat kommt einer geplanten Maßnahme des Arbeitgebers auf die Spur oder entdeckt, dass eine solche Maßnahme schon realisiert wurde. Er ist der Auffassung, dass er dabei hätte mitbestimmen müssen, der Arbeitgeber jedoch bestreitet dies oder kümmert sich einfach nicht darum. Also will der Betriebsrat seinen Anspruch auf Mitbestimmung durchsetzen ...
2. Oder der Betriebsrat will vom Arbeitgeber irgendetwas anderes haben (eine Information, ein Stück Büroausstattung oder Fachliteratur, die Freistellung und Kostenübernahme für einen Seminarbesuch usw.). Der Arbeitgeber bestreitet diesen Anspruch, der Betriebsrat will ihn durchsetzen ...
3. Es kommt zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern z. B. zu einem Streit über die gegenseitigen Pflichten und Ansprüche, eventuell bis hin zur Kündigung...

Und diese Aufzählung lässt sich nun sogar auf nur noch zwei Alternativen reduzieren:

1. Der Betriebsrat hat in einer bestimmten Angelegenheit ein unbestrittenes Mitbestimmungsrecht, kann sich mit dem Arbeitgeber aber nicht auf ein Ergebnis einigen.
2. Der Betriebsrat oder ein Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber gegenüber irgendeinen Anspruch, den dieser nicht erfüllen will (das Recht auf Beratung/Anhörung, die Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses, die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte, die Bezahlung von Überstunden usw.).

Und jetzt kommt's:

Die Einigungsstelle ist, von wenigen Ausnahmen abgesehen, immer nur dann zuständig, wenn es um die Frage geht, ob und wie eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme durchgeführt wird (also um Punkt 1)!

Einigungsstelle entscheidet nur Mitbestimmungsfragen

In allen anderen Streitfällen (Durchsetzen verschiedenster Rechtsansprüche dem Arbeitgeber gegenüber) muss immer **das Arbeitsgericht** eingeschaltet werden. Aber bleiben wir noch kurz bei der Einigungsstelle:



## Die Einigungsstelle – Anrufung und Verfahren

Prinzipiell gibt es zwei Arten von Einigungsstellen:

1. Die bei Bedarf zusammengestellte Einigungsstelle, die nur einen Fall bearbeitet, um sich danach wieder aufzulösen,
2. die ständige Einigungsstelle, deren Zusammensetzung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart wird und die dann »auf Abruf« tätig werden kann.

Ständige Einigungsstelle: eher nicht zu empfehlen

So eine ständige Einigungsstelle gibt es in der Praxis allerdings äußerst selten – und das aus gutem Grund:

Gerade aus Sicht des Betriebsrats ist es stets sinnvoll, eine Einigungsstelle gezielt aus Personen zusammenzusetzen, die fachlich möglichst viel von dem zu entscheidenden Problem verstehen!

Und das ist natürlich nur bei einer extra zusammengestellten Einigungsstelle zu erreichen ... Damit ist es klar: Eine ständige Einigungsstelle dürfte eher selten eine sinnvolle Einrichtung sein.

Es gibt aber noch einen weiteren, in der Praxis ebenfalls nur sehr selten vorkommenden Ausnahmefall:

Freiwillige Einigungsstelle – die Ausnahme

Wenn wir eben geschrieben haben, dass die Einigungsstelle nur dann zuständig ist, wenn es darum geht, für ein mitbestimmungspflichtiges Problem eine Lösung zu finden, dann ist das der Normalfall.

Zumindest theoretisch ist es aber auch möglich, dass Betriebsrat und Arbeitgeber sich auf ein **freiwilliges** Einigungsstellenverfahren einigen (§ 76 Abs. 6 BetrVG), in dem dann **jede** zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber strittige Frage geklärt werden könnte (und nicht nur die, in denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat).

Dafür müssten allerdings beide Parteien bereits vorab erklären (in einer schriftlich zu formulierenden Vereinbarung), dass sie den Spruch dieser Einigungsstelle akzeptieren und umsetzen werden – und daran scheitert die Angelegenheit in den meisten Fällen.

Der Normalfall ist und bleibt also der folgende: Entweder der Betriebsrat oder auch einmal der Arbeitgeber hat (z.B. beim Thema flexible Arbeitszeiten) den Eindruck gewonnen, dass bei den Verhandlungen über einen Mitbestimmungsfall



keine gemeinsame Lösung herauskommen wird, und entschließt sich, die Einigungsstelle »anzurufen«.

Und wenn wir nun annehmen, dass es der Betriebsrat ist, der die Initiative zur Bildung einer Einigungsstelle ergreifen will, dann wird er das folgendermaßen machen:

Zusammensetzung  
der Einigungsstelle

## Beschluss über Beisitzer und Vorsitzenden

Zunächst fasst der Betriebsrat den im Protokoll festzuhaltenden Beschluss, dass er in einer bestimmten strittigen Mitbestimmungsfrage die Einigungsstelle einschalten will!

Ehe der Betriebsrat das dann dem Arbeitgeber mitteilt, muss er allerdings einiges klären. Und dafür schaltet er am besten seine Gewerkschaft ein, die ihn bei den nun notwendigen Entscheidungen berät.

Die erste Frage ist: Wie groß soll die Einigungsstelle werden? Meist wird sie aus fünf Personen bestehen, und zwar aus je zwei Beisitzern des Betriebsrats und des Arbeitgebers. Hinzu kommt dann noch der sogenannte unparteiische Vorsitzende. Eine Einigungsstelle kann aber auch aus drei, fünf oder sieben Personen bestehen.

Im Normalfall wird der Betriebsrat beschließen, von seiner Seite her zwei Beisitzer entsenden zu wollen!

Danach geht es dann erst einmal nur um den Einigungsstellenvorsitzenden.

Der Einigungsstellenvorsitzende muss unparteiisch sein, er darf also nicht aus dem Betrieb kommen, und Betriebsrat und Arbeitgeber müssen sich auf seine Person einigen!

Meist wird ein Arbeitsrichter als Vorsitzender vorgeschlagen, was im Prinzip auch gar nicht schlecht ist. Der Gewerkschaftssekretär wird wissen (oder in Erfahrung bringen können), welcher Arbeitsrichter zu der anstehenden Frage Ahnung hat und in seinen Entscheidungen auch eher arbeitnehmerfreundlich ist.

Gewerkschaft kann  
bei der Auswahl  
helfen

Und das ist es, was der Betriebsrat in seinen endgültigen Beschluss hinein formuliert:

Beschlussfassung



### Beschluss zum Tagesordnungspunkt XY

Der Betriebsrat stellt fest, dass die Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung »Flexible Arbeitszeit« gescheitert sind. Er beschließt, dazu die Einigungsstelle anzurufen.

Jede Seite wird zwei Beisitzer benennen. Als Vorsitzende der Einigungsstelle wird Frau Soundso, Richterin am Arbeitsgericht XYZ, vorgeschlagen.

Das ist jedenfalls das Mindeste, was in dem Beschluss stehen muss (ein ausführlicherer Musterbeschluss findet sich im Formularbuch zum BetrVG von Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, Bund-Verlag).

### Mögliche Reaktionen des Arbeitgebers

Wenn der Arbeitgeber mit dem, was der Betriebsrat beschlossen hat, einverstanden ist, wird er die gleiche Zahl von Beisitzern benennen wie das auch der Betriebsrat beabsichtigt, er wird den Vorsitzenden der Einigungsstelle informieren – und es kann losgehen.

Wenn der Arbeitgeber nicht einverstanden ist

Es kann aber auch Gründe geben, warum der Arbeitgeber den Beschluss des Betriebsrats nicht akzeptieren will:

So kann es z. B. Uneinigkeit in der Frage geben, ob eine Einigungsstelle in dem anstehenden Fall überhaupt zuständig ist (ob es sich also wirklich um eine »echte« Mitbestimmungsfrage handelt, die mit einem Einigungsstellenspruch entschieden werden darf)?

Aber auch mit der vom Betriebsrat vorgeschlagenen Zahl der Beisitzer oder der Person des Vorsitzenden muss der Arbeitgeber (mit Blick auf die Kosten) nicht unbedingt einverstanden sein.

Notfalls zum Arbeitsgericht

Über solche Streitpunkte werden Betriebsrat und Arbeitgeber dann wie üblich miteinander verhandeln. Werden sie sich nicht einig, dann bleibt nur der Weg zum Arbeitsgericht!

Da kann es bis zu einer Entscheidung allerdings gut und gerne mehrere Monate dauern. Ein Umstand übrigens, den die Seite, die im konkreten Fall gerade **kein** Interesse an einer schnellen Entscheidung hat, manchmal nutzt, um Zeit zu »schinden« und auf diese Weise Druck auszuüben.



## Benennung der Einigungsstellenbeisitzer

Spätestens wenn klar ist, dass es ein Einigungsstellenverfahren geben wird, muss der Betriebsrat überlegen, wen er als seine Beisitzer in die Einigungsstelle schicken will.

In dieser Entscheidung ist er vollkommen frei. Er kann benennen, wen er will – auch Mitglieder seines eigenen Gremiums –, was aber gut überlegt sein will: Denn Beisitzer, die zugleich Arbeitnehmer des Betriebs sind, haben keinen Anspruch auf ein Honorar (und kein Betriebsrat hat Interesse an einer »billigen« Einigungsstelle, weil die Einigungsstellenkosten bei künftigen Streitigkeiten für ihn ein Druckmittel darstellen können).

Jede Seite entscheidet allein über ihre Beisitzer

Der Hauptgrund liegt jedoch darin, dass es der Einigungsstellenvorsitzende sein wird, der die Sitzung(en) leitet und Beschlussvorschläge formuliert. Deshalb ist Folgendes sehr wichtig:

Externe Beisitzer haben Vorteile

Die Beisitzer des Betriebsrats müssen den Vorsitzenden durch klare Sachargumente und Vorschläge beeindrucken können – was externen Fachleuten in der Regel besser gelingt als einem Betriebsratsmitglied!

Konkret wird oft die Gewerkschaft mit Vorschlägen für geeignete Beisitzer helfen können, viele Betriebsräte lassen sich aber auch durch spezialisierte Berater (z. B. von einer Technologieberatungsstelle) oder durch einen erfahrenen Rechtsanwalt vertreten.

## Einigungsstellenverfahren und -beschluss

Ist die Einigungsstelle zusammengesetzt, übernimmt der Vorsitzende das Ruder. Er bestimmt Ort und Zeit der Sitzung, lädt die Beisitzer ein und leitet die Sitzung. An der einleitenden Bestandsaufnahme und Befragung der »Parteien« (das sind der Betriebsrat und der Arbeitgeber) können Betriebsratsmitglieder und Arbeitgeber(vertreter) noch als Zuhörer teilnehmen, nicht aber an der eigentlichen Beratung des Falls und der Beschlussfassung. Und wie schon gesagt:

Einigungsstellenvorsitzender steuert das Verfahren

In der Regel wird es der Vorsitzende sein, der einen Kompromissvorschlag für die Beschlussfassung macht, wenn er den verhandelten Fall für »entscheidungsreif« hält!



### Beschlussvor- schlag und Abstimmung

Über diesen Vorschlag stimmen zunächst die Beisitzer allein ab. Kommt es dabei zu einer Mehrheit, ist der Beschluss gefasst. Gelingt dies nicht, wird weiter beraten.

Dass der Vorsitzende dann irgendwann von seinem Recht Gebrauch machen muss, bei einer weiteren Abstimmung mitzustimmen und mit seiner Stimme den Ausschlag zu geben, kommt allerdings eher selten vor. Die Erfahrung zeigt, dass Einigungsstellenverfahren sehr viel häufiger einstimmig entschieden werden, als man meinen könnte.

Im Grundsatz entscheidet die Einigungsstelle immer endgültig und verbindlich. Der »Spruch« der Einigungsstelle entspricht rechtlich dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung (siehe dazu das folgende Kapitel).

### Und dann doch das Arbeitsgericht?

Ja, dazu kann es unter Umständen kommen. Zwar hatten wir gerade festgestellt, dass im Grundsatz die Einigungsstelle immer endgültig und verbindlich entscheidet – aber eben nur im Grundsatz. Auch hier bestätigt die Ausnahme die Regel.

### Anfechtungs- gründe

Allerdings sind die Hürden für eine solche gerichtliche Anfechtung eines Einigungsstellenspruchs ziemlich hoch. Man kann also nicht vors Arbeitsgericht ziehen, nur weil einem ein Einigungsstellenspruch nicht gefällt. Denn wie schon ganz zu Anfang dieses Kapitels gesagt: Die Einigungsstelle soll keinesfalls so etwas wie eine »Vorinstanz« für die Arbeitsgerichte sein. Sie soll vielmehr (im Grundsatz wie gesagt) **endgültig** entscheiden, um Arbeitsgerichtsverfahren zu vermeiden.

Aber: Die Einigungsstelle ist durch das Betriebsverfassungsgesetz (§ 76 Abs. 5 BetrVG) verpflichtet, bei ihrer Entscheidung sowohl die Interessen des Arbeitgebers wie auch die Interessen der Arbeitnehmer gegeneinander abzuwägen und zu berücksichtigen. Ist nun der Betriebsrat (oder der Arbeitgeber) der Ansicht, dass die Einigungsstelle dies nicht ausreichend getan hat, dann kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Entscheidung beim Arbeitsgericht Einspruch eingelegt werden.

Erfolg wird man damit jedoch nur dann haben, wenn der Spruch gegen zwingende Rechtsvorschriften verstößt (z. B. eine Arbeitszeitregelung formuliert, die nicht dem Arbeitszeitgesetz entspricht) oder wenn er die Interessen entweder der Arbeitnehmer oder des Arbeitgebers nicht ausreichend berücksichtigt hat (eine Einschätzung, zu der sich Arbeitsgerichte aber nur sehr selten durchringen).



## Vor Gericht – der Weg durch die Instanzen

»Vor Gericht und auf hoher See ist man allein in Gottes Hand.« Wer auch immer diesen Spruch geprägt hat, dessen Gottesvorstellung war wohl ebenso negativ wie sein Bild von der Juristerei. Das wäre jedenfalls so, wenn man den Spruch nimmt, wie er meist verstanden wird – dass man nämlich den langsam mahelnden Mühlen des Rechtswesens auf Gedeih und Verderb ausgeliefert sei.

Aber wir wollen unserem Rechtswesen hier nicht zu nahe treten und sagen deshalb mal so:

Wer sich vor Gericht begeben will oder muss, der sollte dies nicht ohne einen »Lotsen«, sprich: ohne rechtlichen Beistand tun!

Das wird bei einem Gerichtsverfahren zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer die zuständige DGB-Rechtsstelle sein (die Verbindung stellt die Gewerkschaft her). Die DGB-Rechtsstelle wird (wenn sie den Fall nicht für vollkommen aussichtslos hält) kostenlos tätig.

Nie ohne  
Rechtsbeistand

Ein unorganisierter Arbeitnehmer hingegen muss sich von einem Rechtsanwalt vertreten lassen und damit auch die Rechtsanwaltskosten tragen. Denn: In der ersten Instanz (vor dem örtlichen Arbeitsgericht) gilt die Regel, dass jede »Partei« ihre Rechtsvertretung bezahlen muss, unabhängig davon, wer den Prozess später dann gewinnt. Erst ab der zweiten Instanz gilt die bekannte Regelung, dass der **Untertelene** alle Kosten des Rechtsstreits zu tragen hat.

### Ein Anwalt für den Betriebsrat?

Für einen Betriebsrat ist die Kostenfrage kein wirkliches Problem – denn auch Anwaltskosten gehören zu den »durch die Betriebsratsarbeit entstehenden Kosten« (§ 40 Abs. 1 BetrVG), die der Arbeitgeber zu tragen hat. Das heißt allerdings auch, dass der Betriebsrat nur dann Anspruch auf einen Rechtsanwalt hat, wenn dies für die Erledigung seiner gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist.

Wer trägt die  
Kosten?

Zu viele Gedanken muss und sollte sich der Betriebsrat dazu jedoch nicht machen. Er müsste sich schon kräftig vertun, damit der Arbeitgeber die Erforderlichkeit eines Rechtsbeistands mit Aussicht auf Erfolg bestreiten könnte. Das wäre allenfalls dann der Fall, wenn der Rechtsstreit, um den es gehen soll, z. B. ganz und gar überflüssig wäre oder vom Betriebsrat offensichtlich mutwillig und ohne jede Aussicht auf Erfolg »vom Zaun gebrochen« wurde.



Nicht »irgend-einen« Anwalt nehmen

Bleibt die Frage, wo man den »richtigen« Anwalt findet? Sicher, es gibt Branchen-Telefonbücher und Anwaltsuchdienste im Internet. Und da kann man auch nach einem »Fachanwalt für Arbeitsrecht« Ausschau halten. Aber wirklich zu empfehlen ist das nicht. Größere Betriebsräte werden »ihren« Anwalt meist schon haben, ansonsten gilt:

Wer das erste Mal einen Anwalt braucht, wird bei seiner Gewerkschaft oder auch bei anderen Betriebsratsgremien um eine Empfehlung bitten!

Rechtsvertretung, Rechtsberatung

Ist der richtige Anwalt gefunden, dann genügt es, wenn der Betriebsrat beschließt, den Rechtsanwalt Soundso mit der Prozessvertretung zu beauftragen. Diesen Beschluss teilt er dem Arbeitgeber mit, und der muss bezahlen. Dies gilt jedenfalls, wenn der Rechtsanwalt im Rahmen eines angestrebten Gerichtsverfahrens für den Betriebsrat tätig wird.

Handelt es sich hingegen um eine **Rechtsberatung**, dann wird der Rechtsanwalt als **Sachverständiger** (§ 80 Abs. 3 BetrVG) beschäftigt. Und das heißt, dass das für einen Sachverständigen geltende Verfahren eingehalten werden muss (Beschluss, Kostenvoranschlag, Verständigung mit dem Arbeitgeber, notfalls Arbeitsgericht).

Einen Rechtsvertreter zu haben, hat natürlich auch den Vorteil, dass man sich um Feinheiten wie die formgerechte Klageerhebung nicht kümmern muss. Aber ein bisschen Ahnung sollte man vom Ablauf eines Arbeitsgerichtsverfahrens natürlich doch haben.

Allgemein bekannt ist, dass ein Gerichtsverfahren – jedenfalls unter bestimmten Umständen – mehrere Instanzen durchlaufen kann. Der Instanzenweg für das Arbeitsrecht ist dreistufig: Die unterste Stufe sind die Arbeitsgerichte (ArbG), die es in allen größeren Städten gibt. Dort beginnt jeder arbeitsrechtliche Prozess, und meist endet er da auch.

### Vom Arbeitsgericht zum LAG und weiter

Erste Instanz: ein Arbeitsgericht

Ein Arbeitsgericht besteht in der Regel aus mehreren »Kammern« (das Arbeitsgericht in Hamburg z. B. hat davon immerhin fast 30). Jede dieser Kammern ist zusammengesetzt aus einem Vorsitzenden Richter (Berufsrichter) und zwei ehrenamtlichen (Laien-)Richtern, von denen einer Vertreter der Arbeitnehmer- und der zweite ein Vertreter der Arbeitgeberseite ist.



Jedes Arbeitsgerichtsverfahren beginnt zunächst mit der sogenannten Güteverhandlung. Die führt der Vorsitzende Richter allein und versucht, die beiden Parteien dazu zu bewegen, sich zu einigen. Gelingt dies nicht oder ist eine der beiden Parteien gar nicht erschienen, ist der nächste Schritt dann die sogenannte streitige Verhandlung, die – je nachdem, um was es ging – mit einem Urteil oder einem Beschluss endet (dazu gleich noch etwas mehr).

Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts kann nun Berufung eingelegt werden. Das heißt, dass der Fall in die zweite Instanz geht – zum jeweiligen Landesarbeitsgericht (jedes Bundesland hat mindestens ein solches Landesarbeitsgericht).

Zweite Instanz:  
das Landes-  
arbeitsgericht

Eine Berufung ist immer dann möglich, wenn der Wert der Sache, über die das Arbeitsgericht entschieden hat, höher war als 600 Euro oder wenn es in dem Verfahren um das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ging!

So eine Berufung muss innerhalb eines Monats nach Entscheidung des Arbeitsgerichts eingelegt und innerhalb eines weiteren Monats schriftlich begründet werden – andernfalls wird die Entscheidung rechtskräftig.

Im Normalfall sind mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) die rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft. Nur in speziellen Fällen kann der Schritt zum Bundesarbeitsgericht (BAG) gegangen werden. Diese sogenannte Revision kann nur eingelegt werden, wenn das Landesarbeitsgericht selbst dies zugelassen hat, z. B. weil

Die höchste  
Instanz: das  
Bundes-  
arbeitsgericht

- das LAG in seiner Entscheidung eine andere Meinung vertritt als das BAG (oder auch andere höchste Gerichte wie das Bundesverfassungsgericht) in bisherigen Entscheidungen oder
- wenn die Entscheidung des LAG in einer Rechtsfrage, die das BAG noch nicht zu bearbeiten hatte, von Entscheidungen eines oder mehrerer anderer Landesarbeitsgerichte abweicht, die zu ähnlich gelagerten Fällen getroffen wurden.

Die Frist für das Einlegen der Revision beträgt ebenfalls einen Monat, die Frist für die Begründung zwei Monate.

## Arbeitsgerichtliche Entscheidungen und Aktenzeichen

Es gibt – so hatten wir schon kurz angedeutet – zwei Sorten arbeitsgerichtlicher Entscheidungen: Urteile und Beschlüsse.



### Unterschied: Urteils- und Be- schlussverfahren

Nun ist es aus Sicht eines Betriebsrats nicht so besonders bedeutsam, ob es sich beim Ergebnis eines Arbeitsgerichtsverfahrens um das eine oder das andere handelt – zumal der Verfahrensablauf in beiden Fällen etwa gleich ist. Aber kennen sollte man den Unterschied doch. Also:

- Immer wenn ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber verklagt (oder auch umgekehrt), dann handelt es sich um ein Urteilsverfahren.
- Und immer wenn es um einen Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geht, dann ist das ein Beschlussverfahren.

Dementsprechend heißt es dann z. B. auch »Urteil des Landesarbeitsgerichts Soundso vom ...« oder »Beschluss des Arbeitsgerichts XYZ vom 30.2.2017«.

Ob es sich bei einer Gerichtsentscheidung um das eine oder andere handelt, lässt sich übrigens an dem dazugehörigen Aktenzeichen erkennen (siehe Übersicht auf Seite 59). Zunächst schauen wir uns aber kurz an, wie sich ein gerichtliches Aktenzeichen überhaupt zusammensetzt. Es besteht immer aus drei Teilen – hier haben wir als Beispiel das Aktenzeichen eines Landesarbeitsgerichts genommen:

### Aufbau eines Aktenzeichens

**4**

Nummer der  
zuständigen  
LAG-Kammer

**Sa**

Hinweis, um welche Art eines  
Verfahrens es sich handelt  
(hier: Urteilsverfahren – siehe  
dazu die Seite 59)

**1/17**

Fall-Nummer und Jahres-  
zahl (hier der erste Fall  
des Jahres 2017, der der  
LAG-Kammer 4 zugeordnet  
wurde)

Wie schon mal erwähnt: Alle Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte bestehen aus einzelnen Kammern, die durchnummeriert sind. Im Beispiel oben handelt es sich also um eine Entscheidung der vierten Kammer eines LAG.

### Die »Senate« des Bundes- arbeitsgerichts

Nur beim Bundesarbeitsgericht ist das etwas anders. Dort haben die Kammern einen etwas vornehmeren Namen, nämlich »Senat«. Und im BAG-Aktenzeichen »7 ABR 5/12« beispielsweise bedeutet die vorangestellte 7 demzufolge, dass es sich um eine Entscheidung des siebten BAG-Senats handelt (insgesamt gibt es beim BAG zurzeit zehn Senate).

Neben diesen Senaten gibt es beim Bundesarbeitsgericht als Besonderheit auch noch den »Großen Senat«. Dieser Senat ist laut § 45 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) zuständig, wenn ein »normaler« Senat in einer Rechtsfrage von der Entscheidung eines anderen Senats bzw. des Großen Senats abweichen will. Außerdem entscheidet der Große Senat in Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, wenn



dies »zur Fortbildung des Rechts oder zur Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung erforderlich ist« (§ 45 Abs. 4 ArbGG).

Eine Entscheidung des Großen Senats (zu dem Richter aller BAG-Senate gehören) kann man daran erkennen, dass am Anfang des Aktenzeichens keine Nummer steht, sondern das Kürzel GS (z. B. GS 1/12).

## Gerichtsentscheidungen klar benennen

Eines ist sicher schon deutlich geworden: Die Arbeitsrechtsprechung ist eine ziemlich umfangreiche und komplizierte Angelegenheit. Eine große Zahl von Arbeitsgerichten produziert wie am laufenden Band eine unüberschaubare Fülle von Entscheidungen. Und da leuchtet es schlagartig ein, dass es wohl nicht besonders hilfreich ist, wenn man in einem Zeitungsartikel – oder vielleicht auch in der Stellungnahme eines Betriebsrats? – so etwas liest wie: »Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat im vergangenen Jahr beschlossen, dass ...«

Etwas genauer darf und muss es da schon sein, sonst hat man kaum eine Chance, die entsprechende Entscheidung jemals zu finden oder zu beschaffen (nicht einmal mit Hilfe einer Internet-Suchmaschine).

Schauen wir zuerst einmal, wie die Profis das machen. Als Beispiel nehmen wir eine Fußnote aus dem BetrVG-Kommentar von Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Bund-Verlag), der ja dankenswerterweise die diversen Verweise und Quellenangaben aus dem Kommentartext herausgenommen und in Fußnoten verlegt hat, was die Lesbarkeit des eigentlichen Kommentartextes deutlich verbessert – hier nun also die Zitate in der Fußnote:

Gerichtsent-  
scheidungen klar  
bezeichnen

25 BAG 29. 1. 81, 6. 3. 86, AP Nrn. 10, 19 zu § 15 KSchG 1969; 24. 4. 69, AP Nr. 18 zu § 13 KSchG; GK-Weber, Rn. 13; Richardi, a. a. O.; KR-Etzel, § 103 Rn. 59; Matthes, DB 81, 1165; a. A. Fitting, § 103 Rn. 12, die hierin eine verbotene Begünstigung [§ 78] und eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes [§ 75] sehen.

In dieser Zusammenstellung von Fundstellen sind neben Hinweisen auf andere BetrVG-Kommentare (z. B. »Richardi« oder »Fitting«) oder auf Zeitschriftenartikel (z. B. Matthes, DB [Der Betrieb] Jahrgang 1981, Seite 1165) auch mehrere Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts genannt. Als Hinweis darauf steht zunächst das Kürzel BAG, dann folgt ein Datum oder – wie in diesem Beispiel – auch meh-



rere. Das Datum ist jeweils das Datum, an dem die entsprechende BAG-Entscheidung verkündet worden ist.

Die »Arbeitsrechtliche Praxis«

Das allein genügt aber noch nicht, denn da es ja mehrere BAG-Senate gibt, ist es gar nicht so unwahrscheinlich, dass an ein und demselben Tag mehrere BAG-Entscheidungen verkündet wurden. In Kommentaren wird deshalb oft noch die sogenannte AP-Nummer hinzugefügt. »AP« ist die Abkürzung für »Arbeitsrechtliche Praxis« und meint die vom Bundesarbeitsgericht selbst herausgegebene Sammlung aller wichtigeren BAG-Entscheidungen. Sortiert sind diese Entscheidungen in der AP nach den Gesetzesstellen, auf die sie sich beziehen:

BAG 29.1.81, 6.3.86, AP Nm. 10, 19 zu § 15 KSchG 1969 ...

Dieses Buchstaben- und Zahlengewusel bedeutet also im Klartext:

»Bitte nachschauen bei den BAG-Entscheidungen vom 29.1.1981 und dem 6.3.1986, zu finden in der ›Arbeitsrechtlichen Praxis‹ unter § 15 Kündigungsschutzgesetz (und zwar nicht in der neuesten Fassung des Kündigungsschutzgesetzes, sondern in der Fassung von 1969).«

Wenn man das weiß und auch noch die AP im Regal des Betriebsratsbüros stehen hat, dann könnte man die entsprechenden Entscheidungen also relativ einfach finden.

Möglichst immer das Aktenzeichen verwenden

Nun findet sich »die AP« in Betriebsrats- und auch Chefbüros eher selten. Und deshalb ist es besser, wenn der Betriebsrat dem Beispiel der Kommentarschreiber hier einmal *nicht* folgt und stattdessen als eindeutige Kennzeichnung einer Gerichtsentscheidung das universell verwendbare Aktenzeichen hinzunimmt. Das würde dann z. B. so aussehen:

BAG, Beschluss vom 29.6.2011, Aktenzeichen 7 ABR 135/09

Oder so:

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 7.5.2007, Aktenzeichen 4 Sa 1/07



## Arbeitsgerichtsverfahren und Aktenzeichen

Grundsätzlich gibt es – wie schon erklärt – zwei verschiedene Arten arbeitsgerichtlicher Verfahren, die auch an den Aktenzeichen zu erkennen sind.

Was lässt sich aus dem Aktenzeichen herauslesen?

### Das Urteilsverfahren ...

... klärt den Rechtsstreit zwischen Arbeitgeber und *Arbeitnehmer*;

... wird durch eine »Klage« eingeleitet; deshalb heißen die Parteien des Rechtsstreits »Kläger« und »Beklagter«;

... bedeutet, dass jede Partei ihre Rechtsanwaltskosten im Prinzip selbst trägt, unabhängig davon, wie der Prozess ausgeht (ggf. übernimmt die DGB-Rechtsstelle oder die Rechtsschutzversicherung die Kosten);

... läuft nach dem Beibringungsgrundsatz; das heißt, dass die Beteiligten die vom Gericht benötigten Fakten vortragen und beweisen müssen.

### Das Beschlussverfahren...

... klärt den Rechtsstreit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat;

... wird durch einen »Antrag« eingeleitet; deshalb heißen die Parteien des Rechtsstreits »Antragsteller« und Antragsgegner« oder auch »Beteiligte«;

... bedeutet, dass der Arbeitgeber, unabhängig davon, wie der Prozess ausgeht, alle anfallenden Prozesskosten trägt;

... läuft nach dem »Amtsermittlungsgrundsatz«; das heißt, dass das Gericht die benötigten Fakten ermitteln muss.

Nun stehen in jedem Aktenzeichen (außer bei denen des Großen BAG-Senats) zwischen der Nummer der Kammer des jeweiligen Arbeitsgerichts oder Landesarbeitsgerichts (beim BAG: Senat) und der Nummer des Falls immer noch einige Buchstaben. Und sie geben Aufschluss darüber, um welche Art eines Verfahrens es sich handelt.

Beim **Urteilsverfahren** ist das so geregelt:

#### Gericht

Arbeitsgerichte (ArbG)

Landesarbeitsgerichte (LAG)

Bundesarbeitsgericht (BAG)

#### Aktenzeichen

Ca

Sa

AZR

Beim **Beschlussverfahren** werden diese Kürzel verwendet:



**Gericht**

Arbeitsgerichte (ArbG)

Landesarbeitsgerichte (LAG)

Bundesarbeitsgericht (BAG)

**Aktenzeichen**

BV

TaBV

ABR

## Wie kommt man an eine Gerichtsentscheidung heran?

Nur die Originalentscheidung hilft

In den meisten Fällen stolpert man über eine Gerichtsentscheidung, wenn man gerade in einem Kommentar nachforscht, eine Tageszeitung oder eine Fachzeitschrift liest oder bei einer Suche im Internet. Meist steht dort dann auch irgendetwas über den Inhalt der Entscheidung (z. B. der zusammenfassende »Leitsatz«). Aber:

Auf die Aussagen allgemeiner Artikel und Meldungen über Gerichtsentscheidungen kann und sollte man sich nicht verlassen!

Muss oder will man es genau wissen, bleibt nichts anderes übrig als ein Blick in den Text der Originalentscheidung.

An eine komplette Gerichtsentscheidung heranzukommen, kann unter Umständen allerdings etwas kompliziert werden. Voraussetzung ist in jedem Fall ein korrektes Zitat mit Gericht, Datum der Entscheidung und entweder mit Aktenzeichen oder einer anderen Quelle (z. B. die AP für BAG-Entscheidungen, eine Fachzeitschrift oder eine Internetadresse). Dabei ist von allen Quellen – wie schon gesagt – das Aktenzeichen am universellsten einsetzbar.

Aber auch wenn man nur das Gericht und das Entscheidungsdatum hat (und über die AP oder eine bestimmte Fachzeitschrift nicht verfügt), hat man zumindest bei neueren Entscheidungen gute Chancen, diese im Internet zu finden.

Suche im Internet

Am einfachsten ist das beim Bundesarbeitsgericht (und das ist ja auch gut so, denn nach einer BAG-Entscheidung wird man besonders oft suchen). Auf der BAG-Website ([www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)) klickt man auf »Entscheidungen« und kommt dann auf ein Suchformular, in das man das Entscheidungsdatum, das Aktenzeichen und auch (z. B. wenn man beides nicht hat) Suchbegriffe eingeben kann.

Wenn wir bei unserem Beispiel bleiben und nur das Entscheidungsdatum »29.06.2011« eintippen, bekommen wir zwar (wie erwartet) mehrere Entschei-



dungen angeboten, aber es wird trotzdem schnell gelingen, die gewünschte ausfindig zu machen.

Beispiel:  
BAG-Website



**Bundesarbeitsgericht**

Ansicht normal -- kontrastreich! | Gebärdensprache | Leichte Sprache | Inhalte | Kontakt | BedienungsHilfen | RSS-Feed

Sie befinden sich hier: Startseite >>Entscheidungen

**Entscheidungen**

**Dokumentsuche** | **Kalender**

Datum: 29.6.2011

Aktenzeichen/ECLI:

Text:

Senat	Datum	Aktenzeichen	
5. Senat	29.6.2011	5 AZR 135/09	Kleine dynamische Bezugnahmeklausel - Tarifsukzession - ergänzende Vertragsauslegung - Chefarztvergütung <a href="#">Text</a> / <a href="#">PDF</a>
5. Senat	29.6.2011	5 AZR 161/10	Parallelenentscheidung zum Urteil des Gerichts vom 29.06.2011, 5 AZR 163/10. siehe auch: <a href="#">Urteil des 5. Senats vom 29.6.2011 - 5 AZR 163/10 - Pressemitteilung Nr. 53/11 vom 29.6.2011</a> <a href="#">Text</a> / <a href="#">PDF</a>
5. Senat	29.6.2011	5 AZR 162/10	Parallelenentscheidung zum Urteil des Gerichts vom 29.06.2011, 5 AZR 163/10. siehe auch: <a href="#">Urteil des 5. Senats vom 29.6.2011 - 5 AZR 163/10 -</a> <a href="#">Text</a> / <a href="#">PDF</a>
5. Senat	29.6.2011	5 AZR 163/10	Einzelvertragliche Vergütungsabrede eines Chefarztes im Bereich des BAT-KF - Bezugnahmeklausel <a href="#">Text</a> / <a href="#">PDF</a> siehe auch: <a href="#">Urteil des 5. Senats vom 29.6.2011 - 5 AZR 162/10 - Urteil des 5. Senats vom 29.6.2011 - 5 AZR 161/10 -</a>
5. Senat	29.6.2011	5 AZR 186/10	Kleine dynamische Bezugnahmeklausel - Tarifsukzession - ergänzende Vertragsauslegung - Chefarztvergütung <a href="#">Text</a> / <a href="#">PDF</a>
5. Senat	29.6.2011	5 AZR 651/09	Kleine dynamische Bezugnahmeklausel - Tarifsukzession - ergänzende Vertragsauslegung - Chefarztvergütung <a href="#">Text</a> / <a href="#">PDF</a>
5. Senat	29.6.2011	5 AZR 855/09	Einzelvertragliche Vergütungsabrede eines Chefarztes im Bereich des BAT-KF - Bezugnahmeklausel <a href="#">Text</a> / <a href="#">PDF</a>

Nun muss man nur noch in der Textspalte rechts nach dem passenden »Thema« suchen und schon hat man die richtige Entscheidung beim Wickel. Eine Punktlandung kann man natürlich machen, wenn man (auch oder nur) das Aktenzeichen kennt und eintippt.

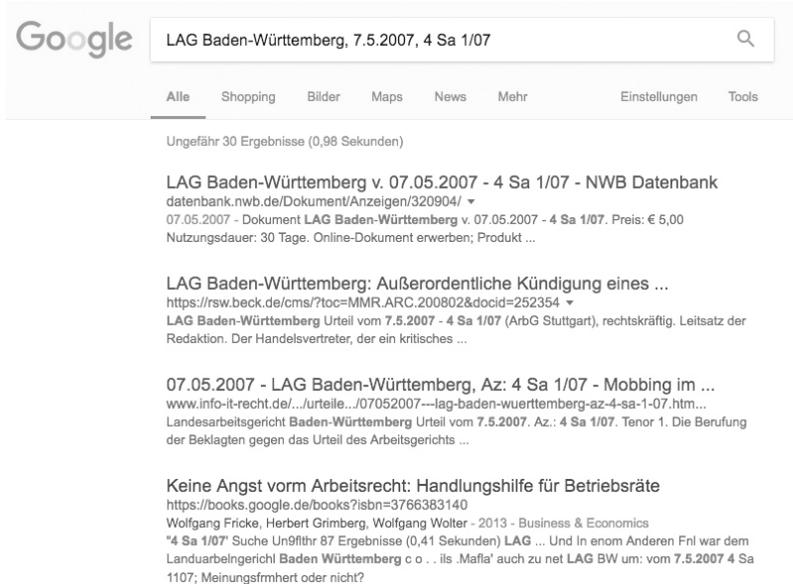
Etwas umständlicher kann es werden, wenn man beides nicht hat und auf die Textsuche angewiesen ist. In unserem Beispiel etwa führt die Eingabe der Suchbegriffe »Rückmeldepflicht, Betriebsratsmitglieder« zu keinem Ergebnis. Nur wenn man »Rückmeldepflicht« allein eingibt, bekommt man die richtige Entscheidung geliefert – da muss man also eventuell etwas herumprobieren.

Kurzum: Ohne Entscheidungsdatum und/oder Aktenzeichen wird es nicht ganz einfach sein, eine gesuchte Entscheidung auch wirklich zu finden. Und im Fall von



LAG- oder gar Arbeitsgerichtsentscheidungen ist es oft noch schwieriger – sogar dann, wenn man über die vollständigen Daten verfügt.

Versuchen kann und soll man es natürlich doch – die üblichen Internet-Suchmaschinen sollten ja eigentlich helfen können. Ein Versuch bei »Google« sieht auf den ersten Blick auch recht vielversprechend aus:



The screenshot shows a Google search interface. The search bar contains the text "LAG Baden-Württemberg, 7.5.2007, 4 Sa 1/07". Below the search bar, there are navigation tabs for "Alle", "Shopping", "Bilder", "Maps", "News", "Mehr", "Einstellungen", and "Tools". The search results are displayed below, starting with "Ungefähr 30 Ergebnisse (0,98 Sekunden)".

The first result is titled "LAG Baden-Württemberg v. 07.05.2007 - 4 Sa 1/07 - NWB Datenbank" and includes the URL "datenbank.nwb.de/Dokument/Anzeigen/320904/".

The second result is titled "LAG Baden-Württemberg: Außerordentliche Kündigung eines ..." and includes the URL "https://rsw.beck.de/cms/?toc=MMR.ARC.200802&docid=252354".

The third result is titled "07.05.2007 - LAG Baden-Württemberg, Az: 4 Sa 1/07 - Mobbing im ..." and includes the URL "www.info-it-recht.de/.../urteile.../07052007--lag-baden-wuerttemberg-az-4-sa-1-07.htm".

The fourth result is titled "Keine Angst vorm Arbeitsrecht: Handlungshilfe für Betriebsräte" and includes the URL "https://books.google.de/books?isbn=3766383140".

### Suche mit der Suchmaschine

Bei genauerem Prüfen stellt man jedoch fest, dass sich die Treffer zwar auf die gesuchte Entscheidung beziehen, aber entweder nur darüber berichten oder für das Herunterladen des Entscheidungstextes eine Registrierung (und auch Geld) verlangen.

Meistens wird man schon fündig, wenn man im Internet nach »Arbeitsgericht plus Ortsname« sucht. Zumindest wird man eine Adresse finden, um das Arbeitsgericht anzuschreiben und um eine Kopie der Originalentscheidung zu bitten – was dann allerdings mit einer (meist saftigen) Gebühr verbunden ist. Aber wie gesagt: Sehr oft wird man die Entscheidung schon durch eine entsprechende Suchanfrage bei Google finden.



## Dann machen wir uns doch unser eigenes Gesetz

Na ja, ganz so einfach ist es nicht mit den »selbstgemachten« Gesetzen. Und ziemlich sicher wäre es auch kaum praktikabel, wenn man sich immer dann, wenn einem ein Gesetz oder eine Verordnung nicht so recht »schmeckt«, einfach sein eigenes Gesetz basteln könnte. Außerdem geht es uns hier natürlich auch nicht um Gesetze im eigentlichen Sinn, sondern um rechtlich verbindliche Regelungen »unterhalb« von Gesetzen und Verordnungen, also um Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge – in dieser Rangfolge. Spannend sind sie vor allem aus drei Gründen:

1. Sie unterliegen dem Günstigkeitsprinzip (dazu am Ende dieses Kapitels noch etwas mehr)! Das heißt, dass in ihnen immer nur Regelungen festgeschrieben werden dürfen, die für die betroffenen Arbeitnehmer günstiger sind als die »übergeordneten« Verordnungen, Gesetze usw. (siehe Anhang ab Seite 69). Sie sind also sozusagen im Prinzip schon mal eine positive Angelegenheit.
2. Sie sind – das gilt jedenfalls für Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge – besonders dicht dran an der Praxis! Hier können betriebliche Besonderheiten und spezielle, durchaus auch persönliche Probleme und Wünsche berücksichtigt werden.
3. Der Einfluss der »Basis«, also der Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglieder, auf das Zustandekommen dieser rechtlichen Regelungen ist deutlich größer als etwa bei Gesetzen und Verordnungen! Dies gilt für die Betriebsvereinbarungen natürlich in besonderer Weise. Denn auch wenn der Betriebsrat nach seiner Wahl grundsätzlich unabhängig agieren kann, wird er doch klug genug sein, sich die Unterstützung der Belegschaft zu sichern.

Das Günstigkeitsprinzip

Lässt man sich diese drei Punkte noch einmal »auf der Zunge zergehen«, dann kann man wohl noch besser verstehen, warum wir bereits ganz zu Beginn dieses Buches so deutlich gesagt haben, dass jeder Betriebsrat gut beraten ist, wenn er immer und bei jeder arbeitsrechtlichen Frage zunächst bei sich selbst (sprich: in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen) nachschaut, ob er nicht schon dort eine konkrete Lösung für sein Problem finden kann.

Erstmal bei sich selber nachschauen

### Tarif- und Arbeitsverträge aus Sicht des Betriebsrats

Nun gehören sowohl Tarifverträge als auch Arbeitsverträge nicht direkt in die Zuständigkeit des Betriebsrats. Tarifverträge werden zwischen den Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften auf der einen, Arbeitgeberverband/Arbeitgeber auf der

Tarifverträge



anderen Seite) ausgehandelt. Das einzelne Betriebsratsmitglied kann sich daran – wenn es Gewerkschaftsmitglied ist – z. B. als Mitglied einer Tarifkommission beteiligen. Der Betriebsrat als Gremium hat sich darauf zu beschränken und ist zugleich verpflichtet, die **Umsetzung** der Tarifvertragsbestimmungen in die Praxis zu überwachen und sicherzustellen.

Dabei muss er beachten, dass er die Themen, die »üblicherweise« in Tarifverträgen festgeschrieben werden, nicht zusätzlich noch in Betriebsvereinbarungen regeln darf – auch dann nicht, wenn es ihm gelingen könnte, noch bessere Regelungen für die Belegschaft »herauszuschlagen«. Dies gilt jedenfalls, solange der Tarifvertrag keine sogenannte Öffnungsklausel enthält, die es den »Betriebsparteien« (Betriebsrat und Arbeitgeber) ausdrücklich erlaubt, abweichende Regelungen zu einem bestimmten Bereich (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung) auszuhandeln.

**Arbeitsverträge** Auch die Arbeitsverträge werden nicht durch den Betriebsrat ausgehandelt, sondern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dabei geht die Theorie davon aus, dass diese beiden Vertragsparteien im Prinzip gleichberechtigt sind:

Der Bewerber bietet seine Arbeitskraft an, der Arbeitgeber eine Entlohnung (und noch ein paar Zusatzleistungen), und dann verhandeln die beiden munter, bis sie für beide Seiten akzeptable Bedingungen gefunden haben. Dass die Praxis ganz anders aussieht, muss einem Betriebsrat nicht gesagt werden. Tatsächlich könnte der Arbeitgeber die Bedingungen, unter denen er bereit ist, einen Bewerber einzustellen, oft wohl nach Belieben diktieren (von wenigen Ausnahmefällen einmal abgesehen) – wenn da nicht das Günstigkeitsprinzip wäre!

Danach dürfen die Regelungen eines Arbeitsvertrags für den Arbeitnehmer keinesfalls schlechter sein als der gesetzliche Rahmen (hier also vor allem Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen)!

**Tarifvertrag  
nur für Gewerkschaftsmitglieder**

Bei den Tarifvertragsregelungen gilt dies mit der Einschränkung, dass diese im Grundsatz **nur für Gewerkschaftsmitglieder** einzuhalten sind. Der Arbeitgeber könnte also (solange er damit nicht gegen irgendein Gesetz verstößt) auch weit schlechtere Einkommen vereinbaren, als dies im Tarifvertrag festgelegt ist. In der Praxis machen Arbeitgeber davon aber nur in besonderen Fällen Gebrauch, weil eine solche Politik natürlich ein gutes Mittel wäre, Arbeitnehmern die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft schmackhaft zu machen.

Trotzdem unterstreicht das noch einmal die Bedeutung von Betriebsvereinbarungen. Denn die dort enthaltenen Bestimmungen darf der Arbeitgeber in Arbeits-



verträgen auf keinen Fall unterschreiten – obwohl das in der Praxis immer wieder versucht wird.

Allerdings ist auch der umgekehrte Fall denkbar: Ein Betriebsrat schließt (aus welchen guten oder schlechten Gründen auch immer) eine Betriebsvereinbarung ab, die Bestimmungen enthält, die für die Arbeitnehmer ungünstiger sind als die Regelungen in den Arbeitsverträgen. Dann gilt das Günstigkeitsprinzip auch einmal anders herum: Die günstigeren Regelungen in den Arbeitsverträgen behalten ihre Wirksamkeit.

## Betriebsvereinbarungen – verbindlich wie ein Gesetz

Die für einen Betrieb oder ein Unternehmen abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen sind in ihrer Gesamtheit so etwas wie ein »Hausgesetz« – genauso verbindlich und strikt einzuhalten wie jedes »richtige« Gesetz auch. Entsprechend hoch sind auch die rechtlichen Anforderungen:

Eine Betriebsvereinbarung

- muss schriftlich aufgesetzt und von beiden Seiten (Betriebsrat/Arbeitgeber) unterschrieben sein;
- ist an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen, alle Betriebsangehörigen müssen also einfach darauf zugreifen können;
- hat eine Nachwirkung, ihre Bestimmungen gelten also nach ihrem Ablauf oder der Kündigung durch eine der beiden Seiten weiter, bis eine neue Regelung gefunden ist;
- ist ebenso verbindlich wie ein Gesetz – die Arbeitnehmer können also auf ihre in einer Betriebsvereinbarung festgelegten Rechte nicht einfach verzichten (z. B. indem sie einen entsprechend verschlechterten Arbeitsvertrag abschließen oder einer untersagten Leistungskontrolle schriftlich zustimmen).

Anforderungen an eine Betriebsvereinbarung

Insbesondere die Nachwirkung sorgt dafür, dass die in einer Betriebsvereinbarung festgelegten Regelungen ähnlich »sicher« sind wie ein Gesetz – eigentlich sogar noch sicherer. Denn ein Gesetz kann – wenn nur die Mehrheiten im Parlament entsprechend wechseln – sehr schnell geändert oder gar abgeschafft werden. Eine Betriebsvereinbarung hingegen kann zwar allein von einer der beiden beteiligten »Parteien« (Betriebsrat/Arbeitgeber) gekündigt werden – unter Umständen sogar fristlos – verliert ihre Wirksamkeit aber erst dann, wenn beide Seiten sich auf eine neue Regelung geeinigt haben.

Betriebsvereinbarung: sicher wie ein Gesetz



## Immer die günstigste Regelung gilt!

Arbeitsrecht schützt Arbeitnehmer

Wie schon kurz erwähnt: Ein zentraler Grundsatz im Arbeitsrecht ist das sogenannte Günstigkeitsprinzip. Um das richtig zu verstehen, müssen wir uns zunächst klar machen, dass alle Vorschriften des Arbeitsrechts vorrangig die Aufgabe haben, **die Arbeitnehmer zu schützen** (so steht es in § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz). Und dieser Grundgedanke hat eine außerordentlich wichtige Konsequenz:

Geschützt werden muss ein Arbeitnehmer ja nur davor, dass er (z. B. durch ein Gesetz) schlechter gestellt wird, als es das höherrangige Grundgesetz oder eine EU-Richtlinie vorschreibt (siehe auch Seite 70). Wenn das Gesetz die Arbeitnehmer aber sogar noch besser stellt, als es dort vorgesehen ist, dann gibt es logischerweise keinen Grund, ihn vor dieser Besserstellung zu »schützen« – im Gegenteil.

Ein bekanntes Beispiel ist die Regelung im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), die jedem Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen (= vier Wochen) zugesteht. Viele Tarifverträge hingegen begründen einen Anspruch auf sechs Wochen Urlaub (30 Arbeitstage). Und in einigen Tarifverträgen gibt es dann noch Staffeln, die durch Betriebsvereinbarungen ausgefüllt werden können.

Und noch ein Beispiel: Immer dann, wenn durch eine Bestimmung in einer Betriebsvereinbarung die Arbeitnehmer besser vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle geschützt werden, als dies durch Anwendung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) oder der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) allein der Fall gewesen wäre, dann ist dies zulässig und gewünscht. Würde der Betriebsrat aber in einer Betriebsvereinbarung beispielsweise einer flächendeckenden Videoüberwachung rund um die Uhr zustimmen, so wäre dies unzulässig und es könnte erfolgreich dagegen geklagt werden.

Allerdings: Keine Regel ohne Ausnahme. Einzelne Gesetze lassen es ausdrücklich zu, dass in einem Tarifvertrag (oder aufgrund eines Tarifvertrags auch in einer Betriebsvereinbarung) ausnahmsweise schlechtere Lösungen möglich sind. In der Praxis spielt das aber nur selten eine Rolle.



## Anhang

### Anhang 1: Die arbeitsrechtliche Mindestausstattung fürs Betriebsratsbüro

Eine verbindliche Liste mit arbeitsrechtlicher Fachliteratur, die für jeden Betriebsrat gilt, kann es nicht geben. Was im Einzelnen gebraucht wird, hängt von zu vielen unterschiedlichen Faktoren ab (Branche, Betriebsgröße, Belegschaftszusammensetzung usw.). Deshalb können wir nur eine Grundausrüstung empfehlen, die jeder Betriebsrat im Büro haben sollte. Dabei unterscheiden wir zwischen Büchern, die jedem Betriebsratsmitglied zur Verfügung gestellt werden sollten, und solchen, die für das gesamte Gremium beschafft werden.

#### Für jedes Betriebsratsmitglied ...

... sollten folgende arbeitsrechtlichen Bücher angeschafft werden:

Fachbücher für  
jedes Betriebsrats-  
mitglied

**Kittner: Arbeits- und Sozialordnung. Gesetzestexte, Einleitungen, Anwendungshilfen, Bund-Verlag**

Gesetzessammlung zum Arbeits- und Sozialrecht, die für den Normalfall 90 Prozent der Gesetze enthält, in die ein Betriebsrat (vielleicht) einmal hineinschauen muss

**Fricke/Grimberg/Wolter: Kurzkomentar Betriebsverfassungsgesetz. Klare Sicht für Betriebsräte, Bund-Verlag**

Eine besonders verständliche und übersichtliche Gegenüberstellung von Gesetzestext und kurzer, praxisorientierter Kommentierung mit vielen Beispielen und Handlungsanleitungen

**Klebe/Ratayczak/Heilmann/Spo: Betriebsverfassungsgesetz. Basiskommentar mit Wahlordnung, Bund-Verlag**

Ein juristisch detaillierter und gezielt für die Nutzung durch den Betriebsrat geschriebener BetrVG-Kommentar, aber deutlich kürzer gehalten als die »großen« Kommentare und damit leichter zu handhaben



**Däubler: Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium,  
Bund-Verlag**

Eine gut verständliche, preiswerte Einführung in alle Gebiete des Arbeitsrechts (einschließlich Tarifvertragsrecht, Arbeitskampfrecht, Unternehmensmitbestimmung) mit vielen Hintergrundinformationen

**Für das gesamte Gremium ...**

Fachbücher für  
das Gremium

... sollten die folgenden arbeitsrechtlichen Bücher angeschafft werden (für größere Betriebsratsgremien in jeweils mehreren Exemplaren):

**Däubler/Kittner/Klebe/Wedde: Betriebsverfassungsgesetz.  
Kommentar für die Praxis (mit Wahlordnung und Extraband von  
den gleichen Herausgebern: Arbeitshilfen für den Betriebsrat, Formularbuch),  
Bund-Verlag**

Der große anerkannte BetrVG-Kommentar, der nicht nur vergleichsweise gut verständlich, sondern vor allem konsequent aus Sicht der Arbeitnehmerinteressen geschrieben ist und dadurch Mut macht, diese Interessen wirksam durchzusetzen

**Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier:  
Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar, Verlag Franz Vahlen**

Ein weiterer großer Standardkommentar zum BetrVG, auf den sich viele Juristen (Richter und Rechtsanwälte auch der Arbeitgeberseite) berufen, und der schon deshalb ebenfalls im Betriebsratsbüro stehen sollte

**Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid (Hrsg.): Arbeitsrecht – Handbuch für die  
Praxis  
(mit CD-ROM), Bund-Verlag**

Ein umfassendes Handbuch zu Grundlagen und Eigenheiten des deutschen Arbeitsrechts. Die CD-ROM enthält zahlreiche Checklisten und Mustertexte

**Schaub: Arbeitsrechtshandbuch, Verlag C. H. Beck**

Eine weitere umfassende und detaillierte Darstellung aller wichtigen Arbeitsrechtsgebiete



Ein spannendes Angebot ist auch:

Betriebsratswissen  
online

**Betriebsratswissen online, eine Datenbank für Betriebsräte mit den Werken Arbeits- und Sozialordnung (Kittner), BetrVG-Kommentar (Däubler/Kittner/Klebe/Wedde) und Betriebsratspraxis von A bis Z (Schoof), Bund-Verlag**

Diese digitale Zusammenfassung wird noch ergänzt durch eine umfangreiche Sammlung von Arbeitshilfen und von Gerichtsentscheidungen im Volltext.

Ob die digitale Version die entsprechenden Bücher vollkommen zu ersetzen vermag, muss jeder Betriebsrat für sich entscheiden. Sie bietet jedenfalls den Vorteil häufigerer Aktualisierungen und umfassenderer und schnellerer Suchmöglichkeiten.

Zur arbeitsrechtlichen Pflichtausstattung im Betriebsratsbüro gehört unbedingt auch:

Fachzeitschrift für  
Arbeitsrecht

**Die Fachzeitschrift: Arbeitsrecht im Betrieb, Bund-Verlag**

Speziell für die Zielgruppe Betriebsräte gemachte Fachzeitschrift, die über alle neuen Entwicklungen des Arbeitsrechts auf dem Laufenden hält

Und nicht zuletzt bieten die meisten Gewerkschaften spezielle, nicht allgemein zugängliche Informationsbereiche im Internet an, durch die sie ihren Mitgliedern und insbesondere natürlich Betriebsratsmitgliedern und anderen Funktionären gut aufbereitete, arbeitsrechtliche Informationen zukommen lassen.

Informationen im  
Internet

Ob es in einem Betriebsratsbüro noch weitere Gesetzeskommentare und Arbeitsrechtsliteratur geben muss, hängt – wie gesagt – von den betrieblichen Umständen ab. Der Betriebsrat hat immer dann einen Anspruch, Fachliteratur zu bekommen (§ 40 BetrVG), wenn sie erforderlich ist – wenn es also ein konkretes betriebliches Problem gibt, für dessen arbeitsrechtliche Beurteilung und Klärung dieses Buch oder die Zeitschrift etwas beitragen kann.

## Anhang 2: Der hierarchische Aufbau des Arbeitsrechts

Mit rechtlichen Vorschriften ist es wie mit einem Unternehmen: Es gibt eine Hierarchie, in der die jeweils übergeordnete »Ebene« gegenüber der darunterliegenden das »Sagen« hat. Das gilt auch für das Arbeitsrecht. Ganz oben steht das euro-



päische Recht, darunter dann das nationale Recht, das wiederum hierarchisch aufgebaut ist:

### 1. Das europäische Recht

Wenn es zu einem bestimmten Sachgebiet ein europäisches Gesetz gibt, dann muss sich das gesamte nationale Recht jedes EU-Mitgliedstaats daran halten. Über Streitfälle entscheidet der Europäische Gerichtshof (EuGH). Fragen, die für Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen Bedeutung haben, sind meist in Form von EU-Richtlinien geregelt. Bekannte Beispiele dafür sind die Richtlinien für Entgeltgleichheit, Betriebsübergang, Bildschirmarbeit oder Datenschutz.

Meist gelten diese Richtlinien allerdings nicht direkt und sofort, sondern verpflichten die EU-Mitgliedsstaaten, in ihren Parlamenten die Inhalte der Richtlinien als ein nationales Gesetz zu beschließen. Weicht das nationale Gesetz von der europäischen Vorgabe gravierend ab, kann es auch dazu ein Verfahren beim EuGH geben.

### 2. Das Grundgesetz

Im deutschen Recht steht das Grundgesetz (GG) ganz oben. Kein Gesetz, keine Verordnung, kein Tarifvertrag, keine Betriebsvereinbarung darf also gegen eine Bestimmung des Grundgesetzes verstoßen. Das hat auch für das Arbeitsrecht Bedeutung. Nicht nur, dass das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen, im Grundgesetz verankert ist (in Art. 9 GG), auch die zentralen Grundrechte in Art. 2 GG (Leben und körperliche Unversehrtheit, Freie Entfaltung der Persönlichkeit) sowie Art. 5 GG (Meinungsfreiheit) haben viel mit dem Arbeitsrecht zu tun – dazu ein konkretes Beispiel: Aus Art. 12 GG (Berufsfreiheit) ergibt sich, dass ein grundsätzliches Verbot von Nebentätigkeiten unzulässig wäre.

### 3. Die Gesetze

Die Gesetze sind die nächste Hierarchiestufe. In Deutschland gibt es dabei zwei Hierarchiestufen: Bundesrecht und Landesrecht. Gesetze werden immer vom jeweils zuständigen Parlament beschlossen (Bundestag/Landesparlament). Welches Parlament für welche Gesetzgebung zuständig ist, ist wiederum im Grundgesetz geregelt; bei bestimmten Bundesgesetzen dürfen auch die Bundesländer mitwirken (in Gestalt des Bundesrats).



#### 4. Die Verordnungen

Verordnungen sind so etwas wie Durchführungsvorschriften zu einzelnen Gesetzen. So sind z. B. die Einzelheiten der Betriebsratswahl in der das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ergänzenden Wahlordnung (WO) geregelt. Weitere Beispiele wären die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) oder die Berufskrankheitenverordnung (BKV).

Verordnungen werden – anders als Gesetze – nicht in den Parlamenten erarbeitet und beschlossen, sondern durch Regierung und Verwaltung erarbeitet und erlassen. Eine Verordnung darf aber nur erlassen werden, wenn dies in einem Gesetz so vorgesehen ist, und sie muss sich im Rahmen »ihres« Gesetzes (und des Grundgesetzes sowie der europäischen Gesetze sowieso) halten.

#### 5. Die Tarifverträge

Auch Tarifverträge haben »Gesetzeskraft«, obwohl sie ja zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (oder auch einzelnen Arbeitgebern) als Verträge ausgehandelt werden. Natürlich müssen sich Tarifverträge im Rahmen aller übergeordneten Gesetze halten, (es gilt aber das Günstigkeitsprinzip, Seite 66). Tarifverträge gelten im Prinzip nur dann für ein Arbeitsverhältnis, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer Mitglieder einer der Tarifvertragsparteien (Gewerkschaft, Arbeitgeberverband) sind, es sei denn, ein Tarifvertrag ist durch eine Verordnung des Bundesarbeitsministeriums für allgemeinverbindlich erklärt worden (und gilt dann für die gesamte Branche und bekommt damit quasi Gesetzeskraft).

#### 6. Die Betriebsvereinbarungen

Ein erheblicher Teil des Arbeitsrechts ist in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben, die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgehandelt werden (etwas mehr dazu ab Seite 65). Betriebsvereinbarungen müssen sich dabei nicht nur im Rahmen von Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen halten, sie dürfen auch keine Themen behandeln, die in einem für den Betrieb geltenden Tarifvertrag geregelt sind oder »üblicherweise« in Tarifverträgen geregelt werden (so darf z. B. die Einkommenshöhe nicht in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden). Möglich ist das nur dann, wenn es in Form einer Öffnungsklausel im Tarifvertrag selber festgelegt ist.



## 7. Die Arbeitsverträge

Der Arbeitsvertrag regelt Rechte und Pflichten, die der Arbeitgeber und der einzelne Arbeitnehmer individuell für ein bestimmtes Arbeitsverhältnis aushandeln. Das ist jedenfalls die Theorie. In der Praxis wird ein Bewerber in aller Regel wohl den ihm vorgelegten Standardarbeitsvertrag akzeptieren (müssen). Allerdings darf keine der Vertragsbestimmungen gegen die Regeln aus Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen, Verordnungen und Gesetzen verstoßen (Günstigkeitsprinzip).



## Wichtiger Hinweis

Unsere Broschüre ersetzt nicht die für die Arbeit der Betriebsräte unverzichtbaren Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz und zu anderen Gesetzen. Wir empfehlen folgende Kommentare zum BetrVG:

Kommentar für die Praxis – Däubler / Kittner / Klebe / Wedde  
Handkommentar – Fitting / Schmidt / Trebinger / Linsenmaier  
Basiskommentar – Klebe / Ratayczak / Heilmann / Spoo

Kolleginnen und Kollegen, die sich tiefer in die Materie einarbeiten wollen, finden deshalb auch Hinweise auf weiterführende Literatur.

Bitte beachtet auch die vom Funktionsbereich Betriebs- und Branchenpolitik herausgegebenen Rechtsprechungshinweise zum BetrVG, die für Funktionäre und Mitglieder der IG Metall über das Extranet → Praxis → Recht → Aktuelle Urteile abgerufen werden können.



