

Arbeitsrecht (Nr. 080/2007)

Wahl des Betriebsrats nach Zugang der Kündigung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln entschied:

Auch dann, wenn ein Betriebsrat erstmalig gewählt wird, nachdem die Betriebsänderung bereits begonnen hat, ist eine Einigungsstelle zur Errichtung eines Sozialplans nicht offensichtlich unzuständig.

Das LAG Köln hat sich mit seiner Entscheidung über die Rechtsprechung des BAG (Beschl. v. 22.10.1991 - 1 ABR 17/91) hinweggesetzt, in dem dieses einem erst nach Beginn der Betriebsschließung gewählten Betriebsrates den Anspruch auf Aufstellung eines Sozialplans versagt hatte.

Das LAG kritisiert, daß die Entscheidung des BAG geeignet ist, einen Wettlauf zwischen der Belegschaft und dem Arbeitgeber in Gang zu setzen, ob ein Betriebsrat installiert werden kann, bevor die Kündigungen bei den Arbeitnehmern zugehen und damit die Betriebsschließung begonnen hat.

Dieser Wettlauf führt zwangsläufig dazu, daß Arbeitgeber in betriebsratslosen Betrieben zunächst veranlaßt sein könnten, Arbeitnehmer überhaupt nicht über eine bevorstehende Betriebsschließung zu informieren, bis nicht die Kündigungen wirklich zugegangen sind. Erfährt die Arbeitnehmerschaft vorzeitig von den Betriebsschließungsplänen, so kann sie sich veranlaßt sehen, sehenden Auges die Fristenregelungen in der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz zu ignorieren, um hierdurch Zeitvorteile zu erhalten. Dies führt allerdings auch dazu,

daß Minderheiten in der Belegschaft, die nicht erreicht werden können oder nicht schnell informiert werden können, von einer demokratischen Wahrnehmung ihrer Interessen ausgeschlossen werden. Sie stehen unter dem Druck, einem wahlordnungswidrig gewählten Betriebsrat nachträglich die Zustimmung zu erteilen, um eine "nur anfechtbare" Wahl des Betriebsrates darzustellen.

Die Entscheidung des BAG überzeugt aber auch insoweit nicht, als das dieses ein schutzwertes Interesse des Arbeitgebers daran anerkennt, kalkulierbare Kosten zum Beginn der Betriebsschließung zugrunde legen zu können.

Denn wenn man annimmt (eine Rechtsprechungsänderung unterstellt), daß auch ein nachträglich konstituierter Betriebsrat noch einen Sozialplan verlangen kann, werden die Kosten für den einzelnen Arbeitgeber je nach Betriebsgröße genauso kalkulierbar sein, wie sie es für Arbeitgeber sind, in deren Betrieben sich bereits zu einem früheren Zeitpunkt Betriebsräte konstituiert haben.

Die Entscheidung überzeugt aber auch insoweit nicht, als daß das BAG die Sozialplanpflichtigkeit deshalb abgelehnt hat, weil ein Interessenausgleich nicht möglich sei und damit der Anknüpfungspunkt für die Sozialplanpflicht nicht gegeben sei.

In dieser Argumentation werden die Voraussetzungen und Rechtsfolgen von Interessenausgleich und Sozialplan unzulässig vermischt. Während es zutreffend ist, dass nach Beginn der Betriebsschließung ein Interessenausgleich nicht mehr möglich ist und deshalb auch nicht mehr durch Anrufung der Einigungsstelle erzwungen werden kann, ist es zu jedem Zeitpunkt während der Abwicklung des Betriebes möglich, die sozialen und wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern aus der Betriebsschließung entstehen, durch einen Sozialplan abzumildern.

Der Sozialplan knüpft nämlich nicht an der Verhinderung der unternehmerischen Entscheidung an, sondern daran, dass die Folgen der unternehmerischen Entscheidung gemildert werden. Das Ziel des Sozialplanes ist deshalb ohne weiteres auch noch nach Beginn der Betriebsschließung zu erreichen. Der Anknüpfungspunkt Milderung der Arbeitnehmernachteile besteht während des gesamten Zeitraums der Schließungsphase fort.

Es ist nicht ersichtlich, warum ein Betriebsrat schon vor Beginn der Betriebsschließung existiert haben muß, um diese gesetzlichen Ziele des Sozialplans verwirklichen und für sich in Anspruch nehmen zu können.

Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 05.03.2007
Aktenzeichen: 2 TaBV 10/07

Veröffentlicht:

www.justiz.nrw.de - Aktuell

24.05.2007