

Betriebsänderungen: Kein Unterlassungsanspruch bei Vorbereitungshandlungen

Von Dr. Norbert Pflüger

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat zu Beginn dieses Jahres zum Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Betriebsänderungen Stellung genommen. Es hatte darüber zu entscheiden, ob reine Vorbereitungshandlungen bis zum Ende der Interessenausgleichsverhandlungen zu unterlassen sind (Aktenzeichen 4 TaBVGa 3/10). Im vorliegenden Fall plante ein Konzern, an zwei seiner Standorte insgesamt 75 Arbeitsplätze abzubauen und die dort angesiedelten Funktionen auf eine ungarische Konzerngesellschaft zu übertragen. Aus diesem Anlass verhandelten Arbeitgeber und der durch Tarifvertrag gemäß § 3 BetrVG gebildete Gemeinschaftsgesamtbetriebsrat über Interessenausgleich und Sozialplan. Noch während die Verhandlungen liefen, beabsichtigte die Arbeitgeberseite, zur Vorbereitung der Betriebsänderung zwanzig Arbeitnehmer der ungarischen Konzerngesellschaft in Deutschland zu schulen und einzuarbeiten zu lassen. Hiergegen beantragte der Gemeinschaftsgesamtbetriebsrat den Erlass einer einstweiligen Verfügung, die vom Arbeitsgericht auch erlassen wurde. Auf die Arbeitgeberbeschwerde hin wies das Hessische Landesarbeitsgericht den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ab.

Wie begründet das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung?
Zunächst stellt das Gericht heraus, dass es der Linie der langjährigen Rechtsprechung zum Unterlassungsanspruch folgt. Danach kann der Betriebsrat bei Betriebsänderungen verlangen, dass Durchführungsmaßnahmen bis zum vollständigen Abschluss der Interessenausgleichsverhandlungen untersagt werden können. Das heißt: So genannte Kündigungsstoppverfahren sind seitens der Betriebsräte möglich. Auch können vor Abschluss des Beratungsverfahrens zum Interessenausgleich Versetzungen und grundlegende Betriebsorganisationsänderungen untersagt werden, wenn sie Teil der Betriebsänderungsplanung sind. Vollendete Tatsachen dürfen solange nicht geschaffen werden, bis die Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien abgeschlossen sind. Der Unterlassungsanspruch dient nämlich der Sicherung des diesbezüglichen Verhandlungsanspruchs.

Maßnahmen hingegen, die der Vorbereitung der Betriebsänderung dienen, kann der Betriebsrat nicht verhindern. Im konkreten Fall heißt dies: Die Arbeitnehmervertretung kann die Durchführung von Schulungs- und Einarbeitungsmaßnahmen nicht verhindern. Reine Vorbereitungsmaßnahmen, auf die sich der Unterlassungsanspruch des Betriebsrats nicht erstreckt, sind zudem gesellschaftsrechtliche Beschlüsse zur Umsetzung der Betriebsänderung. Auch darf der Unternehmer die Belegschaft über bestehende Abfindungsansprüche unterrichten, bevor der Interessenausgleich abgeschlossen ist. Vorbereitungshandlungen dürften in diesem Sinne auch Gespräche über einvernehmliche Aufhebungsverträge sein.

Durch seinen Verweis auf die langjährige Rechtsprechung des Hessischen Landesarbeitsgerichts ist zudem klargestellt, dass eine Verzögerungstaktik von Betriebsräten nicht honoriert wird. Die Sicherung des Unterlassungsanspruchs wird von Gerichtsseite auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt, in der Regel auf vier bis sechs Wochen (vgl. hierzu Hess. LAG, Beschluss vom 06.04.1993, Aktenzeichen 4 TaBVGa 45/93 bzw. LAG Frankfurt a. M. vom 21.09.1982, Der Betrieb 1983, 613). Wenn Arbeitnehmervertretungen in dieser Zeit die Verhandlungen über den Interessenausgleich nicht abschließen können, mussten sie schon in der Vergangenheit damit rechnen, dass sie die Arbeitsgerichte bei der Umsetzung ihrer Verzögerungsstrategie nicht unterstützten.

Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstrasse 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0

Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de

www.k44.de