

## Anlassbedingte Justizblindheit?

Wie bereits mehrfach berichtet, hat Daimler in den Jahren 1996 bis 1999 für die Werke Sindelfingen und Untertürkheim inkl. Pkw-Entwicklung mit dem jeweiligen Betriebsrat **freiwillige** Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die die **Kommunikationsmöglichkeiten des Betriebsrates** regeln.

Dabei wurde festgelegt, dass der BR des Werkes Sindelfingen max. **1.000 Beauftragte** benennen darf, die in Summe bis zu **75.000 Stunden/Jahr** von der Arbeit freigestellt werden können. Für das Werk UT inkl. Pkw-Entwicklung ist die Anzahl der Beauftragten abhängig von der Belegschaftsgröße. Sie kann demnach derzeit bei ca. **700 Beauftragten** liegen. Dafür ist ein Freistellungskontingent von bis zu **39.300 Stunden/Jahr** vereinbart.

Solche Vereinbarungen gibt es nur an diesen beiden Standorten. In Summe sprechen wir also von rund **1.700 Beauftragten** und **114.300 Stunden/Jahr bezahlter Freistellung**.

Selbstverständlich werden **sämtliche Beauftragte** von der jeweiligen **IGM-Fraktion** gestellt und im Rahmen der Regelkommunikation mit den IGM-Betriebsräten (RCom), von der alle anderen Fraktionen ausgeschlossen sind, mit Informationen versorgt, die häufig die **abgehängten BR-Mitglieder** noch nicht einmal kennen.

Was veranlasst Daimler dazu, **ohne gesetzlichen Zwang** und ohne Not, solche kostenintensiven Vereinbarungen abzuschließen? Bei einem eher zu niedrig angesetzten Stundensatz von 60 €, entsprechen die Freistellungskontingente immerhin einem Gegenwert von über **6,85 Mio. €/Jahr!**

Es gibt nur zwei Möglichkeiten: Entweder hat die Unternehmensleitung ein unglaublich großes Herz für Betriebsratsmitglieder der IGM-Fraktion oder sie erhofft sich durch die an den Tag gelegte Großzügigkeit eine **einfachere Durchsetzung ihrer Interessen**, so dass unterm Strich das Geld sehr gut angelegt ist. Was ist wohl wahrscheinlicher?

Im Jahr 2008 haben unabhängige Betriebsratsmitglieder aus Sindelfingen gegen diese aus ihrer Sicht rechtswidrige Betriebsvereinbarung geklagt. 2011 haben wir zusammen mit weiteren unabhängigen BR-Mitgliedern ebenfalls ein Verfahren auf den Weg gebracht, das jetzt höchststrichterlich beim **Bundesarbeitsgericht** (BAG) entschieden wurde.

Um es vorweg zu nehmen, unsere Rechtsbeschwerde wurde zurückgewiesen. Es lohnt sich aber trotzdem, einen genaueren Blick auf dieses Thema zu werfen.

Zunächst spielt der **§ 3 Abs. 1, Nr. 5** des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) eine wichtige Rolle, weil er die Grundlage für die Einrichtung der Beauftragten bietet. Dort heißt es:

### § 3 Abweichende Regelungen.

(1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:

...

5. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern.

Diese Regelung trifft nach unserem Verständnis die Sache nicht nur ziemlich genau, sie ist überdies die einzige infrage kommende im gesamten BetrVG. Denn genau das ist der Sinn und Zweck der Beauftragten, die nach BetrVG von der **Belegschaft zu wählen** sind und eben **nicht** wie bei uns, **vom BR ernannt** werden. Ein weiterer Haken an der Sache ist, dass eine entsprechende Vereinbarung nur durch die beiden Tarifparteien, also Arbeitgeberverband und IG Metall, in Form eines **Tarifvertrags** hätte getroffen werden können. Die Gerichte haben dies auch so gesehen und festgestellt, dass **Betriebsvereinbarungen nicht ausreichend seien**.

Wenn es die Gerichte dabei belassen hätten, wäre der Einhaltung geltenden Rechts Genüge getan worden, allerdings verbunden mit einer **schweren Niederlage** für die **IG Metall**.

**Und das geht gar nicht!**

Also ist man, um dieses wichtige **Rekrutierungsinstrument** der IGM doch legitimieren zu können, der äußerst abwegigen und dünnen Argumentationslinie der IGM gefolgt und hat deshalb bestritten, dass es sich um eine Organstruktur im Sinne von § 3 Abs. 1 Nr. 5 handele. Vielmehr würde in diesem Fall der **§ 40 Abs. 2 BetrVG** zum Zuge kommen:

#### **§ 40 Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats.**

(1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

Hier muss man jetzt genau lesen: Zunächst geht es um Räume, Sachmittel und Technik. Ergänzend wird noch Büropersonal genannt. All diese Dinge müssen in **erforderlichem Umfang (!)** vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

Unter **Büropersonal** versteht der Gesetzgeber **Schreibkräfte**, die den BR in administrativen Tätigkeiten unterstützen. Davon hat der hiesige BR mit **6 Vollzeitkräften** bereits reichlich. Trotzdem ist das Landesarbeitsgericht (LAG) im Verfahren der Sindelfinger zu der absurden Auffassung gelangt, dass es sich bei den **1.000 Beauftragten des 50-köpfigen BR** um **Hilfspersonal** nach § 40 Abs. 2 handele. Die Relation von **20:1** scheint dabei nicht auffällig zu sein. In unserem Verfahren hat sich dasselbe LAG erst gar nicht die Mühe gemacht, die zum Sindelfinger Verfahren abweichenden Anträge zu würdigen, sondern hat sich vollumfänglich auf die Urteilsbegründung dieses Verfahrens bezogen.

Wir hatten uns noch einen kleinen Rest an Naivität bewahrt und erwartet, dass sich wenigstens das Bundesarbeitsgericht unvoreingenommen mit der Thematik auseinandersetzt und das unserer Ansicht nach **krasse Fehlurteil** der Vorinstanzen erkennen müsste. Aber auch dort scheint die gebotene **Unabhängigkeit** der Gerichte nicht mehr gegeben zu sein. Vielmehr scheint selbst in diesen Justizkreisen, eine direkte Einflussnahme durch **DGB** bzw. **IG Metall** zu existieren. Den höchsten deutschen Arbeitsrichtern müsste bei der Zurückweisung unserer Rechtsbeschwerde eigentlich eine **Schamesröte** ins Gesicht getrieben worden sein, die der Farbe ihrer Robe in nichts nachsteht. Eine Armee von bis zu **1.000 Beauftragten**, die allesamt **Vertrauensleute der IGM** sind, als zur Kommunikation zwischen BR und Belegschaft **erforderliches Hilfspersonal** zu deklarieren, ist schon starker Tobak. Womöglich glaubt man beim BAG noch heute, dass die Erde eine Scheibe ist, wenn dies so von entsprechender Seite souffliert wird.

Dass vor Gericht belegbare Fakten ignoriert werden, die einen **Missbrauch** bestehender Vereinbarungen durch die Mehrheitsfraktion zum Zwecke der Ausgrenzung der Minderheitsfraktionen beweisen, sind wir mittlerweile gewohnt. Aber diese Entscheidung verpasst einer offensichtlich **rechtswidrigen Betriebsratsbegünstigung** einen **legalen Anstrich** durch die **Judikative** (richterliche Gewalt im Staat). Eine sehr bedenkliche Entwicklung in einem Rechtsstaat.

Nur so nebenbei: In vielen kleinen und mittleren Betrieben mussten und müssen sich Betriebsräte häufig selbstverständliche Dinge wie z.B. einen PC mit Internetzugang, Fachliteratur, notwendige Schulungen oder ein geeignetes Büro **gerichtlich erstreiten**.

Bei Daimler wird **einer** Gruppierung das Geld förmlich hinterher geworfen, siehe auch die offensichtlich **unrechtmäßige Bezahlung** einiger BR-Mitglieder der IGM.

Was kommt als nächstes? Einen **Butler** oder einen **Chauffeur** für den **BR-Vorsitzenden**? Wobei Chauffeur ein schlechtes Beispiel ist, denn der ehemalige GBR-Vorsitzende Klemm konnte bei Bedarf tatsächlich auf einen solchen zurückgreifen!!

Daimler hat anscheinend ein echtes **Ethik-Problem** und die Vorstandsmitglieder sollten mal ihre eigenen Hochglanzbroschüren zum Thema „Integres Verhalten“ lesen und **verstehen**.

Apropos integres Verhalten: Unser BR-Vorsitzender hat sich nicht gescheut, obwohl zur Wahrheit verpflichtet, vor dem LAG und dem BAG die Unwahrheit zu sagen, indem er ausgesagt hat, dass die Minderheitsfraktionen in die RCom des BR eingebunden seien. Ob solch eine Person geeignet ist, im Aufsichtsrat eines Weltkonzerns wie Daimler zu sitzen, ist zumindest fragwürdig.