

Vierter Teil – Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer

Erster Abschnitt – Allgemeines

§ 74 Grundsätze für die Zusammenarbeit




(1) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.

(3) Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.

Die Betriebsparteien sollen Konflikte primär durch Verhandlungen lösen. Sie dürfen keine Arbeitskämpfe führen und den Betriebsfrieden nicht stören.

Inhaltsübersicht

	Rn
Allgemeines	1–4
Rechtliche Voraussetzungen	5–42
Bei Streitigkeiten?	43–56
Vorgehensweise	57–93
Arbeitgebersicht	
Arbeitnehmersicht	
Arbeitshilfen	

Allgemeines

§ 74 BetrVG konkretisiert den **Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit** (§ 2 BetrVG). 1

§ 74 BetrVG legt fest, welche „**Streitkultur**“ die Betriebsparteien im Betrieb zu pflegen haben. Daraus ergibt sich, dass den Betriebsparteien grundsätzlich folgende **Möglichkeiten zur Konfliktlösung** zur Verfügung stehen (BAG, Urteil vom 17.12.1976 – Az: 1 AZR 772/75 –): 2

- **Verhandlungen** zwischen den Betriebsparteien
- Anrufen des **ArbG** (Einleiten eines Beschlussverfahrens; ggf. einstweiliges Verfügungsverfahren)
- Anrufen der **Einigungsstelle**

§ 74 BetrVG gilt entsprechend auch **für alle anderen betriebsverfassungsrechtlichen Organe**, wie z.B. Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, JAV, Betriebsausschuss, andere Ausschüsse und Arbeitsgruppen des Betriebsrats, Wirtschaftsausschuss und deren einzelne Mitglieder. Nicht nur die Arbeitnehmerseite hat sich also an die „Spielregeln“ der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu halten, sondern auch die Arbeitgeberseite. 3

Die Vorschrift ist zwingendes Recht, kann aber – etwa durch Regelungsabreden zwischen den Betriebsparteien (z.B. über die Art und Weise der Monatsgespräche) näher ausgestaltet werden. 4

Rechtliche Voraussetzungen

Monatsgespräch (§ 74 Abs. 1 BetrVG)

Nach dem § 74 Abs. 1 BetrVG haben Betriebsrat und Arbeitgeber **mindestens einmal im Monat** zu einer Besprechung zusammenzutreten (**Monatsgespräch**). Im Sinne der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 BetrVG) sollen die Betriebsparteien zunächst versuchen, ihre Konflikte im Verhandlungsweg beizulegen, bevor sie die Arbeitsgerichte oder die Einigungsstelle bemühen. 5

Besondere **Formvorschriften** über den Ablauf des Monatsgesprächs bestehen nicht. Der Betriebsrat hat jedoch **mit allen Betriebsratsmitgliedern** am Monatsgespräch teilzunehmen (Hako-BetrVG/Lorenz Rn 3), er kann jedoch diese Aufgabe an den Betriebsausschuss oder einen anderen Ausschuss delegieren (Hako-BetrVG/Lorenz Rn 3; Fitting Rn 5; DKK/Berg Rn 5; a.A. Richardi Rn 7; GK-BetrVG/Kreutz Rn 14; offengelassen in BAG, Beschluss vom 19.01.1984, in: AP Nr. 4 zu § 74 BetrVG 1972). Ist ein ordentliches Mitglied verhindert, ist das entsprechende Ersatzmitglied hinzuzuziehen (Fitting Rn 7). Wenn die Führung des Monatsgesprächs vom Betriebsrat auf einen Ausschuss delegiert werden soll, sollte dies sinnvollerweise in einer Geschäftsordnung des Betriebsrats geregelt werden. 6

- 7 **Praxistipp:** Dringend abzuraten ist von „Vier-Augen-Gesprächen“ zwischen Geschäftsleitung und Betriebsratsvorsitzendem, da dies zu Beweisschwierigkeiten und gewollten oder ungewollten „Missverständnissen“ führen kann. Das Monatsgespräch kann sowohl im Rahmen einer „normalen“ Betriebsratsitzung stattfinden oder zu einem separaten Termin. Ein zufälliges „Kantinengespräch“ z.B. zwischen Betriebsratsvorsitzendem und Personalleiter ist kein Monatsgespräch im Sinne dieser Vorschrift.
- 8 Empfehlenswert ist es, auch während der Monatsgespräche Protokoll zu führen und dieses Protokoll auch von der Arbeitgeberseite unterzeichnen zu lassen; so kann der Betriebsrat den Arbeitgeber ggf. einmal an seine Zusagen „erinnern“.

Für den Arbeitgeber teilnehmende Personen

- 9 Grundsätzlich hat der Arbeitgeber **persönlich**, bzw. durch seine ihn vertretenden natürlichen Personen (Geschäftsführer, Vorstand etc.), an dem Monatsgespräch teilzunehmen. Er kann dies auf andere Personen delegieren, allerdings nur auf solche, die die nötige **Sachkompetenz und Entscheidungsbefugnis** haben (BAG, Beschluss vom 11.12.1991 – Az: 7 ABR 16/91 –). Wird dagegen verstoßen, kann der Betriebsrat die Teilnahme entsprechend sachkompetenter und entscheidungsbefugter Personen auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren erzwingen.

Weitere Teilnahmeberechtigte

- 10 Neben den **Mitgliedern des Betriebsrats** hat auch die **Schwerbehindertenvertretung** ein ständiges Teilnahmerecht. Die **JAV** hat jedenfalls dann ein Teilnahmerecht, wenn Angelegenheiten erörtert werden, die den von der JAV vertretenen Personenkreis betreffen (Hako-BetrVG/Lorenz Rn 3). Der **Sprecherausschuss** (der leitenden Angestellten) hat kein eigenständiges Teilnahmerecht, er kann jedoch teilnehmen, wenn beide Betriebsparteien ihn ausdrücklich einladen. **Vertreter der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände** können auf Einladung einer Betriebspartei am Monatsgespräch teilnehmen, der Zustimmung der jeweils anderen Betriebspartei bedarf es dazu nicht (Hako-BetrVG/Lorenz Rn 3; DKK/Berg Rn 6; a.A. Fitting Rn 8, der dies einerseits grundsätzlich nur im Einvernehmen der Betriebsparteien erlauben will, andererseits aber darauf hinweist, dass die Verpflichtung zur Hinzuziehung von Verbandsvertretern sich aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ergeben kann). Ein selbstständiges Teilnahmerecht an den Monatsgesprächen haben die Verbandsvertreter allerdings nicht.
- 11 **Praxistipp:** Auch hier ist es empfehlenswert, wenn der Betriebsrat ggf. die Hinzuziehung des Gewerkschaftsvertreters in einer Geschäftsordnung von vornherein regelt.

Wenn an den Monatsgesprächen Personen teilnehmen, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, kann auch die **Hinzuziehung eines Dolmetschers** erforderlich sein (BAG, Beschluss vom 14.04.1988, in: AP Nr. 1 zu § 66 BPersG; § 40 BetrVG; Hako-BetrVG/Lorenz Rn 3). 12

Verweigerung der Teilnahme an Monatsgesprächen

Weigert sich eine Betriebspartei beharrlich oder ggf. auch nur wiederholt, an Monatsgesprächen teilzunehmen, so stellt dies eine **grobe Pflichtverletzung** i.S.v. § 23 Abs. 1 BetrVG bzw. § 23 Abs. 3 BetrVG dar (Fitting Rn 4; DKK/Berg Rn 4; HSWG Rn 8). 13

Für den **Betriebsrat** bedeutet dies, dass ihm, wenn er die Monatsgespräche verweigert, ein **Amtsenthebungsverfahren** drohen kann. Für die **Arbeitgeberseite** bedeutet dies, dass der Betriebsrat ein **Beschlussverfahren** vor dem ArbG einleiten kann, um ihn zu verpflichten, die Monatsgespräche wahrzunehmen, bei Vermeidung eines vom ArbG festzusetzenden **Zwangsgeldes**. Gleichzeitig stellt jedenfalls die beharrliche Weigerung, an Monatsgesprächen teilzunehmen, für den Arbeitgeber eine **Behinderung des Betriebsrats** i.S.v. § 119 BetrVG dar, sodass der Arbeitgeber dann auch **strafrechtlich** zur Verantwortung gezogen werden kann (Hako-BetrVG/Lorenz Rn 25; Fitting Rn 9). 14

Beide Betriebsparteien haben stets mit dem **ernsthaften Willen zur Einigung** zu verhandeln, eine „**Pflicht zum Kompromiss**“ besteht allerdings nicht (Fitting Rn 10; Hako-BetrVG/Lorenz Rn 4; DKK/Berg Rn 10), d.h., jede Seite kann durchaus auf ihrem Standpunkt beharren, ohne dass dies automatisch einen Verstoß gegen § 74 Abs. 1 BetrVG darstellt. Die Betriebsparteien sind also nur verpflichtet, sich mit den wechselseitigen Argumenten und Positionen sachlich auseinanderzusetzen und diese zu erörtern (**Einlassungs- und Erörterungspflicht**; Hako-BetrVG/Lorenz Rn 4; Fitting Rn 9). Dies gilt nicht nur dort, wo erzwingbare Mitbestimmungsrechte bestehen (z.B. bei den sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG), sondern auch dort, wo der Betriebsrat „lediglich“ ein Beratungsrecht hat (BAG, Beschluss vom 13.10.1987 – Az: 1 ABR 53/86 –; Fitting Rn 9; Hako-BetrVG/Lorenz Rn 4). 15

In der Praxis bedeutet das also, dass beide Betriebsparteien auf ihrem Standpunkt in den Verhandlungen beharren dürfen. **Ein Kompromiss um jeden Preis ist nicht erforderlich**, man muss sich lediglich auf die Argumente der anderen Seite einlassen und diese bewerten. Wenn etwa der Betriebsrat nach der Bewertung der Arbeitgeberargumente feststellt, dass die Argumente des Betriebsrats vorzuzugwürdiger sind, dann kann er bei seiner Position bleiben, ohne dass dies einen Verstoß gegen § 74 Abs. 1 BetrVG darstellt. Dadurch, dass das BAG (Beschluss vom 13.10.1987 – Az: 1 ABR 53/86 –) auch in den Fällen vom Bestehen einer Einlassungs- und Erörterungspflicht ausgeht, in denen kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht besteht, sondern „lediglich“ ein Beratungsrecht, ergibt sich hier die 16

interessante Möglichkeit für den Betriebsrat, vom Arbeitgeber die Unterlassung dieser „nur“ beratungspflichtigen Maßnahmen so lange zu verlangen, bis der Arbeitgeber seine Beratungspflicht erfüllt hat. Dazu müsste der Betriebsrat ggf. ein Beschlussverfahren vor dem ArbG einleiten und eventuell auch eine einstweilige Verfügung beim ArbG beantragen.

Verhandlungen vor Anrufung der Einigungsstelle

- 17** Vor **Anrufung der Einigungsstelle** (Einzelheiten zur Anrufung der Einigungsstelle siehe unter § 76 BetrVG) sollen die Betriebsparteien miteinander über eine Einigung verhandeln (Hako-BetrVG/Lorenz Rn 5; Fitting Rn 9). Allerdings ist dies jedenfalls dann nicht erforderlich, wenn das förmliche Aufnehmen von Verhandlungen wegen des bisherigen Verhaltens der anderen Betriebspartei als von vornherein aussichtslos angesehen werden kann, z.B. wenn der Arbeitgeber das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats in der zu regelnden Angelegenheit grundsätzlich bestreitet (Hako-BetrVG/Lorenz Rn 5).
- 18** **Praxistipp:** Der Betriebsrat kann im Rahmen der Verhandlungen Zugeständnisse auch von Gegenleistungen des Arbeitgebers abhängig machen (sog. **Koppelungsgeschäfte**; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 12.12.2007 – Az: 12 TaBVGa 8/07 –; siehe zur Zulässigkeit und Gestaltung von Koppelungsgeschäften auch die Kommentierung zu § 87 BetrVG). Diese müssen auch nicht in einem engen Zusammenhang miteinander stehen (z.B. Zustimmung zur Einstellung neuer Mitarbeiter gegen Zugeständnisse bei der Lage der Arbeitszeit). Grundsätzlich zulässig ist es also, wenn der Betriebsrat in den Verhandlungen mitbestimmungspflichtige und mitbestimmungsfreie Verhandlungsgegenstände miteinander verknüpft, etwa dergestalt, dass er ein Entgegenkommen seinerseits bei den mitbestimmungspflichtigen Gegenständen von einem Entgegenkommen der Arbeitgeberseite bei den mitbestimmungsfreien Gegenständen abhängig macht; ein solches Vorgehen erfüllt insbesondere auch nicht den Tatbestand der Nötigung nach § 240 StGB. Der Grund dafür ist, dass es jeder Seite – auch der Arbeitgeberseite – freisteht, die Verhandlungen für gescheitert zu erklären und die Einigungsstelle anzurufen (Hako-BetrVG/Lorenz Rn 5).

Friedenspflicht (§ 74 Abs. 2 BetrVG)

- 19** Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Betrieb die **Friedenspflicht** zu wahren. Die Friedenspflicht besteht dabei aus drei Teilen:
1. dem Verbot von Arbeitskämpfen
 2. dem Verbot von Maßnahmen, die die Betriebsabläufe oder den Betriebsfrieden stören
 3. dem Verbot der parteipolitischen Betätigung im Betrieb

Verbot von Arbeitskämpfen

Die **Betriebsparteien haben sich Arbeitskämpfen zu enthalten**. Zur Erreichung betriebsverfassungsrechtlicher Ziele scheidet also der Arbeitskampf (z.B. Streik, Aussperrung) als betriebliches Konfliktlösungsmittel aus. Die Durchführung von Arbeitskämpfen ist auf Arbeitnehmerseite ausschließlich den Gewerkschaften vorbehalten, was auch der Tarifvorbehalt in § 77 Abs. 3 BetrVG und § 87 Abs. 1 BetrVG noch einmal unterstreicht. 20

Von der Friedenspflicht des § 74 Abs. 2 BetrVG **nicht erfasst** werden die **Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien und Koalitionen** (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, einzelne Arbeitgeber). Die Rechtmäßigkeit solcher Arbeitskampfmaßnahmen richtet sich ausschließlich nach den insbesondere von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen des Arbeitskampfrechts; dies gilt auch, wenn Ziel des Arbeitskampfes ein Firmen-Tarifvertrag ist (vgl. für den sog. Sozialplan-Tarifvertrag BAG, Beschluss vom 24.07.2007 – Az: 1 AZR 252/06 –). 21

§ 74 Abs. 2 BetrVG verbietet nur die **Durchführung von Arbeitskämpfen** bei der **Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben** durch Arbeitgeber und Betriebsrat. **Nicht ausgeschlossen ist dagegen, dass sich einzelne Betriebsratsmitglieder an einem gewerkschaftlich getragenen Streik – auch ggf. an hervorgehobener Position – beteiligen**. Sie dürfen nur nicht die Autorität des Betriebsrats ausnutzen oder dies unter Zuhilfenahme von Sachmitteln des Betriebsrats oder als Gremium tun. So kann auch der Betriebsratsvorsitzende, der gleichzeitig Mitglied der streikenden Gewerkschaft ist, ohne Weiteres zur Teilnahme an dem Streik aufrufen und ggf. den Streik auch mitorganisieren. Er darf auch noch einen gewerkschaftlichen Streikaufruf mitunterzeichnen und dabei auf sein betriebsverfassungsrechtliches Mandat hinweisen (Hako-BetrVG/Lorenz Rn 10). Der Betriebsrat als **Gremium** darf sich aber auf keinen Fall am gewerkschaftlichen Arbeitskampf beteiligen; er darf als Gremium weder zur Teilnahme an einem Arbeitskampf aufrufen noch zur Nichtteilnahme (LAG Hamm, Beschluss vom 20.03.2009 – Az: 10 TaBV 149/08 –). **Er kann durchaus gewerkschaftliche Arbeitskämpfe durch geeignete Maßnahmen flankieren**: Der Betriebsrat hat sich in seinen tatsächlichen Handlungen aufgrund der Friedenspflicht neutral zu verhalten. Allerdings gilt das Grundrecht der **Meinungsfreiheit** nach Art. 5 GG grundsätzlich auch für den Betriebsrat, sodass er auch gegenüber der Belegschaft zu den Zielen des Arbeitskampfes und den Auswirkungen auf den Betrieb Stellung nehmen kann (einschränkend BAG, Beschluss vom 22.12.1980 – Az: 1 ABR 76/79 –). Dies kann auch in einer oder mehreren **Betriebsversammlung(en)** erfolgen oder – sofern die Belegschaft einen erhöhten Informations- und Beratungsbedarf haben sollte, in Form der Ausweitung der **Sprechstunden** des Betriebsrats. Er kann dort insbesondere über den Stand von Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfen berichten (LAG Hamm, Beschluss vom 20.03.2009 – Az: 10 TaBV 149/08 –). 22