



Aktuelles vom BAG / LAG

Wer ist zuständig?

Der Beschluss des BAG vom 08.03.2022 (Az.: 1 ABR 20/21) gibt Anlass sich nochmal die Zuständigkeiten des örtlichen Betriebsrats und es Gesamtbetriebsrats genauer anzuschauen und sich die Möglichkeiten des Arbeitgebers durch Microsoft Office nochmal vor Augen zu führen.

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber wollte unternehmensweit Microsoft Office 365 Pro Plus mit den Diensten Teams, Yammer, Sway, Planner, Stream, Flow (jetzt Power Automate), Forms, Power Apps und To Do einführen. Die Nutzung der Software sollte als so genannte „1-Tenant-Lösung“ erfolgen. Dabei wird das gesamte Unternehmen bezogen auf die elektronische Datenverarbeitung als ein Mandant betrachtet und durch einen zentralen Administrator geführt. Die dabei anfallenden Daten werden in einer Cloud gespeichert.

Der Gesamtbetriebsrat stimmte der unternehmensweiten Einführung im April 2019 zu.

Ein örtlicher Betriebsrat hat die Meinung vertreten, dass er bei der Einführung und Anwendung des Softwarepakets mitzubestimmen habe. Wenn nicht für das gesamte Paket aber zumindest für Teile dessen. Dies begründete der örtliche Betriebsrat damit, dass die zentralen Administratorrechte – aber zumindest Teile hiervon - auch auf betrieblicher Ebene erfolgen könnten. Zudem könnten die Anwendungen in den einzelnen Betrieben unterschiedlich ausgestaltet werden. Es könnten einzelne Module auch unabhängig von der Cloud genutzt werden.

Mit dieser Argumentation drang der örtliche Betriebsrat weder beim Arbeitsgericht Bonn noch beim Landesarbeitsgericht Köln durch. Auch die Revision beim Bundesarbeitsgericht blieb erfolglos. Das Bundesarbeitsgericht wendete die Grundregeln der Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen BR und GBR an und argumentierte wie folgt:

Zunächst obliegt die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG grundsätzlich dem örtlich von den Arbeitnehmern gewählten Betriebsrat. Hiervon weicht allerdings § 50 I 1 BetrVG ab. Nach § 50 I 1 BetrVG sind dem Gesamtbetriebsrat nur Angelegenheiten zugewiesen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ist daher zwingend erforderlich, dass die Angelegenheit mehrere Betriebe betrifft und objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht. Das BAG führt weiter aus: „Ob ein zwingendes Erfordernis gegeben ist, bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestandes, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Maßgeblich sind stets die konkreten Gegebenheiten im Unternehmen und in den einzelnen Betrieben. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitsgesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des Gesamtbetriebsrates zu begründen.“

Das zwingende Erfordernis einer unternehmensweiten einheitlichen Regelung ergibt sich bei der unternehmensweiten Einführung von Office 365 (bzw. heute heißt es Microsoft 365) aus der sogenannten 1-Tenant-Lösung. Durch die unternehmensweite Cloudspeicherung von Daten und dem Vorhandensein eines zentralen Administrators, besteht die Möglichkeit einer Kontrolle aller Arbeitnehmer des Unternehmens in allen Betrieben. Hierdurch kann der Arbeitgeber Rückschlüsse auf das Nutzungsverhalten der Arbeitnehmer und



deren Produktivität etc. schließen. Aufgrund dieser zentralen Überwachungsmöglichkeit ist es aus technischen Gründen zwingend erforderlich eine betriebsübergreifende Regelung zu haben.

An diesem Ergebnis ändert auch der Umstand nichts, dass benutzerbezogene Einstellungen in einzelnen Modulen vorgenommen werden können.

Die Erstellung von Verwendungsberichten, Nutzungsanalysen oder Ereignisprotokollen sind nicht auf einzelne Benutzer beschränkbar. Gerade diese Funktionen führen zur Möglichkeit einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle.

Unerheblich war auch, dass für die Nutzung einzelner Module betriebsspezifische Regelungen getroffen werden könnten. Das BAG weist noch einmal deutlich auf Grundsatz der Zuständigkeitstrennung hin. Nach diesem Grundsatz ist für eine Regelung entweder der Gesamtbetriebsrat oder die örtlichen Betriebsräte zuständig. Dies ist gesetzlich vorgesehen und damit zwingend. Ist der Gesamtbetriebsrat zuständig muss dieser die gesamte Angelegenheit regeln. Eine Verteilung einzelner Zuständigkeiten auf den Gesamtbetriebsrat und die örtlichen Betriebsräte ist eben nicht vorgesehen. Dies gilt auch, wenn der Gesamtbetriebsrat seine Kompetenzen nicht oder nach Ansicht einzelner Betriebsräte nicht ausreichend wahrgenommen hat. Der Gesamtbetriebsrat bleibt zuständig. Ein Rückfall der Zuständigkeit an die örtlichen Betriebsräte erfolgt nicht.

Matthias Janssen, DGB-Rechtsstelle

Seminare 2023

Das Jahr der Betriebsratswahlen neigt sich dem Ende zu. Viele Betriebsräte sind neu in Amt und Würden und vielleicht erstaunt, wie arbeitsam aber auch vielfältig die Mitarbeitervertretung so ist. In unseren Crashkursen und nun auch den Grundlagenseminaren haben wir auf vielen Inhouseseminaren das Fundament in Arbeitsrecht und Betriebsverfassung vermittelt, um eine gute Basis für eine engagierte Interessenvertretung zu legen.

Die neuen BR-Teams haben sich weitestgehend zurechtgeruckelt und langsam richtet sich der Blick wieder auf spezielle Themen. Grund für uns, vom **19. – 21. April 2023** einen neuen Anlauf mit einem Seminar zu **Psychischen Belastungen in der modernen Unternehmensorganisation** zu starten. Dieses Mal liegt der Fokus stärker auf der Mitbestimmung bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung, die oftmals nicht ausgeschöpft wird.

Mit Belastungen hat auch unsere Schulung zur **Mitbestimmung in der Berufsbildung** zu tun. Der allgemeine Fachkräftemangel führt zu einer Arbeitsverdichtung und vielen Überstunden beim vorhandenen Personal. Ein Weg aus diesem Dilemma kann eine betriebliche Weiterbildung von gering Qualifizierten sein, sei es, weil in der Jugend eine Ausbildung verpasst wurde oder aufgrund von Migration im Heimatland erworbene Fähigkeiten hier nicht ausreichend anerkannt werden.

Das Fachkräfteproblem kann nur gelöst werden, wenn in (Aus-)Bildung investiert wird.

Auf einem Seminar im Frühjahr, werden wir die Mitbestimmung der Betriebsräte und ihre Handlungsmöglichkeiten in diesem Feld beleuchten. Roland Kohsiek, ein Referent mit langjähriger Erfahrung in der Weiterbildung, auch als Betriebsrat und Gewerkschafter, wird in die Fördermöglichkeiten betrieblicher Berufsbildung einen fundierten Einblick geben.



Seit letztem Jahr möchten wir ein **Seminar zum betrieblichen Umweltschutz** anbieten. Wir haben Ideen entwickelt, wieder verworfen, sie neu sortiert und erweitert. Jetzt, wo die Klimakrise sich auch zur Energiekrise ausgeweitet hat, wird ganz deutlich, dass Jahrzehnte konsequent die Entwicklung und der Ausbau alternativer Energien verschlafen wurden. Umso wichtiger, dass wir Euch jetzt über die Handlungsmöglichkeiten als Betriebsräte informieren, um auch nachhaltig die Arbeitsplätze in euren Unternehmen zu sichern.

Wie immer findet ihr unser Seminarprogramm auf <https://beratung-und-seminare.de/seminare>.

Und ihr werdet von uns per Mailing über aktuelle Ausschreibungen informiert.

Till Stoyke

Greenwashing im Betrieb schadet allen! Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitslüge in der Industrie

Wer hat nicht schon einmal beherzter in einen Schokoriegel gebissen, weil die Verpackung ein Fair-Trade-Siegel für Kakao enthielt oder den morgendlichen Kaffeebecher bewusster genossen, wenn die Bohnen von bio-zertifiziertem Plantagenanbau stammten? Und wer fühlt sich nicht einfach besser, wenn der Automobilhersteller des Vertrauens mit Förderprojekten in Dritte-Welt-Ländern und CO²-neutraler Stahlerzeugung wirbt?

Leider verbirgt sich hinter diesen unzähligen Siegeln, Zertifikaten und ökologischen wie sozialen Heilsversprechen teils nichts anderes als Profitgier.

Umweltschutz ist seit Jahren in: Überall wird für Senkung von CO²-Ausstoß geworben, recyclebares Plastik als die Lösung unseres Müllproblems propagiert, bio-regionale Lebensmittel füllen zunehmend die Regalfächer der Supermärkte. Ein Bewusstsein für Umweltfragen scheint angekommen zu sein, obgleich auch hier noch massive Fragen offenbleiben (etwa, was die Finanzierbarkeit dieses Lebensstils anbelangt).

Was aber machen die Unternehmen? Sie werben, hauptsächlich. Mit nachhaltig angebauten Rohstoffen, tollen Förderprojekten für junge Menschen in der südlichen Hemisphäre oder selbstauferlegten harten Nachhaltigkeits-Kriterien im und um das Unternehmen herum. In Europa gibt es dazu mittlerweile eine [Offenlegungsverordnung im Rahmen der EU-Taxonomie](#), die einen rechtlichen Rahmen für sogenannte ESG-Kriterien schafft:

Environmental, **S**ocial and **G**overnance soll also eine Art Qualitätskontrolle bedeuten, wenn es um Nachhaltigkeitskriterien wie Umwelt, Soziales und Unternehmensführung geht. Unternehmensberatungen empfehlen mittlerweile sogar dringend, diese Kriterien in die Konzern-Philosophie mit einzubinden, da es KonsumentInnen, AnlegerInnen und InvestorInnen positiv stimmt. Also alles gut?

Mitnichten.

Je größer der Sozialkatalog eines Unternehmens, desto größer der ökologische und soziale Fußabdruck auf diesem Planeten.



Dieser Satz ist leider keine Binsenweisheit, sondern immer wieder traurige Realität, wenn Großunternehmen auf ihre tatsächliche soziale und/oder ökologische Verträglichkeit abgeklopft werden. An vorderster Front stehen hier meist die Lebensmittelkonzerne, weil sich der Verbrauch von Ressourcen wie Kakao, Palmöl oder Wasser eben direkt in den Konsumgütern widerspiegelt – und weil Konzerne wie Nestlé, Unilever oder Mondelez ganz besonders aggressiv mit ihren Nachhaltigkeitskatalogen hausieren gehen.

„SNACKING MADE RIGHT“ hat sich etwa Mondelez in schreienden Großbuchstaben direkt ins Firmenlogo eingebrannt. Eine der ersten Themenseiten auf der [Homepage](#) sind soziale Projekte, ökologische Verantwortung und unzählige Beweise, Zertifikate und Partnerschaften mit NGOs, die bezeugen, warum und wegen dieser Konzern so eine unfassbar freundliche, fördernde und, natürlich, unterstützenswerte Adresse ist, wenn es um den Konsum von leckeren Snacks wie Keksen, Schokolade oder Frischkäse geht. In der Realität brennen bspw. in indonesischen Regenwäldern monatliche Flächen von über 300.000 Hektar ab, um Platz für Palmöl-Monokulturen zu schaffen. Allein 2019 sollen laut Greenpeace fast eine Million Menschen [Atemwegserkrankungen durch diese Brände](#) erlitten haben. Die Lebensgrundlage Tausender Lebensformen, Mensch wie Tier, wird vernichtet, damit Firmen wie Mondelez ein paar Milliarden Umsatz mehr im Jahr machen können.

Nestlé bekleckert sich ebenso wenig mit Ruhm. Von den zweifelhaften Privatisierungspraktiken von Trinkwasser, deren rezentestes [Beispiel in Flint](#) in den USA nur die Spitze des Eisbergs ist, wirbt der Konzern seit einiger Zeit mit einem Nachhaltigkeitsversprechen, was die Unmengen an Plastikmüll betreffen, die jährlich weltweit durch Nestlé-Produkte erzeugt werden: Bei einem Beach Cleanup auf den Philippinen 2017 etwa trugen 17 % des gesammelten Mülls das Logo des Schweizer Lebensmittel-Giganten. Bis 2025 will Nestlé nun vollumfänglich auf Recycling-Plastik umstellen und verkauft das Ganze als große Nummer und Verantwortungsbewusstsein in Umweltfragen. Dass einer der größten Plastikmüllproduzenten der Welt erst 2018 auf die ‚geniale‘ Idee kam, man könnte ja in Sachen Recycling mal ein paar Statements abgeben und dann auch noch erwarten, für ein unterm Strich unnachhaltiges Verpackungskonzept Applaus zu bekommen, ist [Greenwashing vom Feinsten](#).

Doch nicht nur die Lebensmittelindustrie steht in der Kritik. Das jüngste Beispiel für Greenwashing hier in Deutschland, das vermutlich auch noch eine ganze Stange Arbeitsplätze kosten wird, findet sich bei Siemens: In Nürnberg demonstrierten Anfang Februar 2022 Angestellte und IG Metall gegen die [Ausgliederung der Großmotoren-Sparte LDA](#). Large Drives Applications produziert Motoren und Umrichter für den Bergbau sowie für die Öl-, Chemie- und Gasindustrie. Alles Industriezweige, die nicht nach Nachhaltigkeit klingen. Verständlich also, dass Siemens sich dieses unangenehmen Bereichs möglichst geräuscharm entledigen will, sind doch die [Pressemitteilungen auf der Firmenhomepage](#) ansonsten hauptsächlich vollgepackt mit Spendenaktionen, Startup-Förderung in Sachen Nachhaltigkeit und knuddeligen Roboterwettbewerben für Kinder.

Tatsächlich befürchtet der Betriebsrat in Nürnberg aber, dass LDA nach der Ausgliederung verkauft und allein am bayrischen Standort bis zu 300 Arbeitsplätze bedroht sein könnten – weil Siemens sich lieber mit grüneren Themen schmücken will. Greenwashing durch die Hintertür.

Dabei gibt es mittlerweile Studien, die belegen, dass Werben mit nachweisbar falscher/vermeintlicher Nachhaltigkeit mehr als rufschädigend für Konzerne ist – bei KonsumentInnen wie bei AnlegerInnen. So hat eine [Untersuchung der University of Toronto 2021](#) gezeigt, dass neben der Kritik an entsprechenden Unternehmen auch das allgemeine Misstrauen gegenüber Nachhaltigkeitsversprechen aus der Industrie erhöht. Unterm Strich sinke dadurch auch die Bereitschaft, sich allgemein für Themen wie Umweltschutz und sozial verträgliche Arbeitsbedingungen zu engagieren.



Nachhaltigkeit muss demnach genau das sein: Nachhaltig, ernst gemeint und nicht orientiert an Profitinteressen. Dass die erwähnte EU-Taxonomie dafür einen Rahmen schaffen will, mag zwar ehrenhaft erscheinen, bleibt aber eine leere Hülle, solange Art und Umfang von ESG-Labels von den Firmen selbst nach Lust und Laune bestimmt werden können. Hier sind nun unter anderem auch die Betriebsräte gefragt, diese Themen verstärkt auf die Agenda zu bringen, wenn es um betrieblichen Umweltschutz geht.

Andreas Klöpping

Impressum:

V. i. S. d. P.: BUS Beratung und Seminare Emden GmbH, Geschäftsführer Helmut Klöpping
Büro Bremen: Schlachte 45, 28195 Bremen,
Telefon: 0421 1632782, E-Mail: info@beratung-und-seminare.de, Internet: www.beratung-und-seminare.de