



## Beförderungsrecht für Betriebsräte?

**B**etriebsräte genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Ihr Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich nur aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden. Ordentliche Kündigungen kommen nur in Betracht, wenn ein Betrieb geschlossen wird. Wird nur eine Abteilung stillgelegt, muss man Betriebsräte in anderen Abteilungen unterbringen. Erst wenn auch dies nicht möglich ist, kann der Arbeitgeber kündigen – so will es § 15 Absatz 5 Kündigungsschutzgesetz. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) legt die Hürde für den Arbeitgeber hier sehr hoch. Er muss mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln für eine angemessene Weiterbeschäftigung sorgen. Ehe er kündigt, muss er Arbeit umverteilen, den Betrieb umorganisieren oder den Mandatsträger umschulen. Das kann sogar bedeuten, dass er einen geeigneten, aber schon besetzten Arbeitsplatz freikündigt.

Ob das auch gilt, wenn dieser Job besser bezahlt ist, das musste jüngst das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz klären: Die Herausgeberin einer Zeitung entschied sich, ihre Druckvorstufe zu schließen. Die technische Vorbereitung von Texten zum Druck wurde an einen externen Dienstleister vergeben. Damit fiel der Arbeitsplatz eines Betriebsrats weg. Der Mann klagte gegen die Kündigung und machte geltend, er könne doch im Bereich Marketing/Einkauf auf dem Arbeitsplatz von Herrn M. weiterbeschäftigt werden – auch wenn der in eine höhere tarifliche Gehaltsgruppe eingestuft sei.

Das LAG gab ihm recht. Sein Argument: Die gesetzliche Übernahmeverpflichtung in eine andere Abteilung enthalte keinerlei Beschränkung. Schließlich erbringe der Arbeitnehmer auf dem tariflich höher eingruppierten Arbeitsplatz auch eine höherwertige Arbeitsleistung (Az: 1 Sa 914/06). Damit bricht das LAG mit dem allgemeinen Konsens, dass Weiterbeschäftigung grundsätzlich nur auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz in Frage kommt. Gibt es den nicht, kommt nur ein geringwertiger Job in Betracht. Das Urteil lässt sich auch nicht mit dem durchaus wichtigen Schutzzweck von § 15 Kündigungsschutzgesetz rechtfertigen, der die unabhängige Mandatsausübung und die personelle Kontinuität des Betriebsrats sichern will. Stattdessen widerspricht die Entscheidung dem betriebsverfassungsrechtlichen Prinzip, dass Betriebsräte weder schlechter- noch bessergestellt werden dürfen. Wie alle anderen Mitarbeiter haben sie in Entlassungsfällen keinen Anspruch auf Beförderung. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Wir dürfen gespannt sein, wie das BAG entscheidet.

**Roland Lukas**, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.