

unzweckmäßig wären. Die Praxis beweist das Gegenteil. Die Mehrzahl der Leiterentscheidungen ist gründlich durchdacht und gut vorbereitet, so daß die gewerkschaftliche Zustimmung ohne weiteres erteilt werden kann. Deshalb kann eine fehlende Zustimmung auch nachgeholt werden. Das ist nur dort nicht möglich, wo das AGB im Interesse der Rechtssicherheit der Werkstätten ausdrücklich die vorherige Zustimmung fordert. Das ist der Fall bei der fristgemäßen Kündigung (§§ 57 Abs. 1, 26 Abs. 1 AGB), fristloser Entlassung von Gewerkschaftsfunktionären (§ 26 Abs. 1 AGB), Kündigung von Lehrverträgen (§ 134 Abs. 3 i.V.m. § 57 Abs. 1 AGB), Kündigung von Qualifizierungsverträgen (§ 157 Abs. 2 AGB), Nacharbeit von Lehrlingen (§ 170 Abs. 2 AGB), Anordnung von Überstunden, die nicht im Notfall und auf Arbeitsstellen außerhalb des Sitzes des Betriebes zu erbringen sind (§ 173 Abs. 2 AGB), Urlaubsverlängerung nach angeordneter Unterbrechung (§ 198 Abs. 2 AGB).

Es ist aber zu betonen, daß auch dann, wenn die Zustimmung nachträglich erteilt werden kann, diese verspätete Einholung eine arbeitsrechtliche Pflichtverletzung des jeweiligen Leiters ist. Sie ist keinesfalls ein „Kavaliersdelikt“, denn durch ein solches Verfahren wird die Gewerkschaftsleitung bei der verantwortungsbewußten Wahrnehmung ihrer Mitwirkungsrechte beeinträchtigt. In der betrieblichen Rechtsarbeit ist deshalb darauf hinzuwirken, daß die nachträgliche Einholung der gewerkschaftlichen Zustimmung ein Ausnahmefall bleibt.

#### Rechtsfolgen nicht erteilter gewerkschaftlicher Zustimmung

Eine Entscheidung des Betriebes, die ohne gewerkschaftliche Zustimmung erging, obwohl das gesetzlich vorgegeben ist, ist nicht in jedem Fall automatisch unwirksam. Zum Teil sind zusätzliche Willenserklärungen oder Rechtshandlungen des Werkstätten notwendig, um die Unwirksamkeit herbeizuführen. Die differenzierte Ausgestaltung der Rechtsfolgen einer nicht erteilten gewerkschaftlichen Zustimmung entspricht dem Erfordernis der Rechtssicherheit für die Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses. Sie ist Ausdruck der für den Betrieb bestehenden Rechtspflicht zur Einholung der Zustimmung urfides Rechts der Werkstätten zum Schutz ihrer Interessen durch die gewerkschaftliche Mitwirkung.

##### 1. Zwingende Zustimmung

In einigen Fällen ist die gewerkschaftliche Zustimmung für bestimmte Entscheidungen zwingend vorgeschrieben. Ein solches Erfordernis liegt vor bei Entscheidungen über

- Gehaltszulage bei vorübergehender Übertragung anderer Arbeit (§ 90 Abs. 2 AGB);
- Auszeichnungen (§ 93 Abs. 3 AGB);
- Festlegung eines erhöhten Grundgehalts bzw. eines zeitweiligen aufgabengebundenen Zuschlags innerhalb der Von-bis-Spanne (§ 98 Abs. 2 AGB);
- Prämien (§§ 116 Abs. 3, 117 Abs. 2, 118 Abs. 2, 119 Abs. 2 AGB);
- Gewährung des Hausarbeitstages an alleinstehende Väter und vollbeschäftigte Männer bei Pflegebedürftigkeit der Ehefrau (§ 185 Abs. 4 AGB);
- Inkraftsetzung des Urlaubsplans und Urlaubsverlängerung nach angeordneter Unterbrechung (§§ 197 Abs. 2, 198 Abs. 2 AGB);
- Verwendung des Kultur- und Sozialfonds, anderer Fonds oder Gewährung finanzieller Unterstützungen (§§ 237, 238 AGB);
- Anwendung der Bestimmungen über Arbeitszeit und Erholungsurlaub für vollbeschäftigte Mütter auf alleinstehende Väter (§ 251 AGB).

Es handelt sich hier um anspruchsbegründende Verfügungen. Solche Verfügungen dürfen nicht realisiert werden, wenn die gewerkschaftliche Zustimmung nicht erteilt wurde, Wunden auf ihrer Grundlage bereits Leistungen erbracht oder Rechte eingeräumt, bestimmt sich die Möglichkeit der Rückforderung ggf. nach § 126 AGB. Inwieweit von einer solchen Rückforderung jedoch Gebrauch gemacht wird, ist m. E. je nach Art der Leistung verantwortungsbewußt zu prüfen.\*<sup>12</sup>

##### 2. Ablehnungsmöglichkeiten

Die Unwirksamkeit einer Entscheidung, zu der keine gewerkschaftliche Zustimmung erteilt wurde, wird in anderen Fällen erst durch die Willenserklärung des Werkstätten herbeigeführt. Hierbei handelt es sich um Forderungen an den Werkstätten, die dieser zu erfüllen hat, wenn die gewerkschaftliche Zustimmung vorliegt. Liegt diese nicht vor, besteht ein Ablehnungsrecht gemäß § 83 Abs. 2 AGB. Das ist der Fall bei

- vorübergehender Übertragung anderer Arbeit für länger als zwei Wochen bzw. in einem anderen Betrieb am selben Ort (§ 88 AGB);
- Anordnung von Nacharbeit von Lehrlingen (§ 170 Abs. 2 AGB);
- Anordnung von Überstunden (§ 172 Abs. 1 AGB);
- Anordnung außerplanmäßiger Arbeitsbereitschaft (§ 180 Abs. 1 AGB);
- Anordnung von Nacharbeit (§§ 115, 183 Abs. 3 AGB);
- Anordnung einer Urlaubsunterbrechung aus zwingenden betrieblichen Gründen (§ 198 Abs. 1 AGB),

wenn zu der entsprechenden Weisung des Leiters für den Werkstätten erkennbar die gewerkschaftliche Zustimmung nicht vorhanden ist.

Wenn der Werkstätten eine solche Weisung, der es an der erforderlichen gewerkschaftlichen Zustimmung mangelt, nicht ausführt, dann stellt das keine arbeitsrechtliche Pflichtverletzung dar. Nimmt der Werkstätten jedoch das Ablehnungsrecht nicht in Anspruch, handelt er weisungsgemäß. Diese Rechtslage entspricht der Verantwortung des Betriebes für die Gewährleistung der gewerkschaftlichen Mitwirkung und vermeidet Interessenkonflikte, wenn der Werkstätten sich — trotz der fehlenden gewerkschaftlichen Zustimmung — durch die betriebliche Entscheidung (z. B. die vorübergehende Übertragung anderer Arbeit) nicht unzumutbar beschwert fühlt.

In analoger Weise sind die Fälle zu behandeln, in denen normative Leiterentscheidungen ohne die erforderliche gewerkschaftliche Zustimmung ergehen. Das würde zutreffen bei Inkraftsetzung von Leistungskennzahlen (§ 78 Abs. 1 AGB), der Arbeitsordnung (§ 92 Abs. 1 AGB) oder betrieblichen Regelungen zum Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz (§ 202 Abs. 2 AGB). Aus diesen Normen entstehen keine Pflichten der Werkstätten. Halten sie die Pflichten (z. B. der Arbeitsordnung) dennoch ein, muß das als pflichtgemäßes Handeln gewertet werden.

Es sollte in den Betrieben nicht geduldet werden, daß normative Leiterentscheidungen ohne die erforderliche gewerkschaftliche Zustimmung ergehen, weil dadurch die Einflußmöglichkeiten der Gewerkschaften als Interessenvertreter der Werkstätten verschenkt werden.

##### 3. Anfechtungsmöglichkeiten

In einigen gesetzlich geregelten Fällen wird die Unwirksamkeit einer Entscheidung, die ohne gewerkschaftliche Zustimmung erteilt wurde, auf Antrag des Werkstätten durch die Entscheidung der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts herbeigeführt. Die Aufhebung erfolgt in diesem Fall ohne weitere Prüfung des Sachverhalts, allein auf der Grundlage der fehlenden gewerkschaftlichen Zustimmung. Anfechtbarkeit liegt vor bei

- fristgemäßer Kündigung und fristloser Entlassung (§ 60 Abs. 1 AGB);
- Kündigung des Lehrvertrages (§ 134 Abs. 3 AGB);
- Kündigung des Qualifizierungsvertrages (§ 158 AGB) durch den Betrieb.

Diese Regelung sichert die Eindeutigkeit der Rechtsbeziehungen, da bei Nichtinanspruchnahme dieses Rechts die Entscheidung wirksam bleibt. Andernfalls würde ein Werkstätten, der z. B. nach einer Kündigung des Qualifizierungsvertrages durch den Betrieb die Lehrveranstaltungen nicht mehr besucht, u. U. ungewollt seine Arbeitspflichten verletzen.

<sup>12</sup> Wurde z. B. eine Prämie an Werkstätten ausgezahlt, obwohl die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung nicht eingeholt wurde, können Rückforderungsrechte nach § 126 AGB nicht geltend gemacht werden. In einem solchen Fall sind die dafür Verantwortlichen wegen Behinderung der Rechte der Gewerkschaften zur Verantwortung zu ziehen (§ 6 Abs. 2 AGB). Vgl. „Gewerkschaftliche Zustimmung zur Prämienverteilung“, Tribüne vom 27. März 1984, S. 5.