

Mittwoch, 21. Dezember 2011

Vergleich soll „große Schlacht“ verhindern

Parteien einigten sich vor Arbeitsgericht

Mit einer eingehenden Mahnung und einer kleinen Lehrstunde in Arbeitsrecht endete gestern ein Eilverfahren des Betriebsrates und der Geschäftsleitung der Fritz Mittelstädt GmbH & Co. KG.

von Katharina Kaufmann

Marburg. Die Vertreter beider Seiten hatten sich schon auf einen Vergleich geeinigt, als der Marburger Arbeitsgerichtsdirektor Hans Gottlob Rühle noch einmal deren Wichtigkeit betonte: „Bei technischen Anlagen, die sich zur Überwachung eignen oder die Möglichkeit dazu bieten, muss die Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates eingehalten werden.“

Dem Eilverfahren vorausgegangen war die Einführung einer neuen Telefonanlage bei der Stadtallendorfer Mittelstädt GmbH & Co. KG. Die vorher genutzte Anlage sei veraltet gewesen und habe ersetzt werden müssen, ließ die Geschäftsleitung über deren Rechtsvertreter Ralf Hocke erklären. Am 23. November sei der Betriebsrat schriftlich über die Änderung informiert worden.

Mit einer Antwort vom 29. November bat der Betriebsrat nach

eigenen Angaben den Betriebsleiter um den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur neuen Telefonanlage. Darin sollte festgehalten werden, welche technischen Möglichkeiten des Systems genutzt werden sollen und wie. „Am 7. Dezember ist die Anlage aber bereits installiert und in Betrieb genommen worden, ohne dass eine Betriebsvereinbarung getroffen worden ist“, berichtete Rechtsanwältin Martina Lehne als Vertreterin des Betriebsrates. Dagegen sei nun die Klage gerichtet.

Damit es nicht zu einer „großen Schlacht“ kommen kann, wie es Hocke nannte, schlossen die Parteien einen Vergleich: Bis spätestens 15. Januar 2012 wollen Betriebsrat und Geschäftsleitung eine gemeinsame Betriebsvereinbarung schließen. Sollte dies nicht gelingen, soll eine Einigungsstelle unter dem Vorsitz von Arbeitsrichter Thomas Mergel aus Gießen eingeschaltet werden.

„Eine Einigungsstelle wird teuer und kann rechtlich nur über Rechtsfehler angefochten werden“, erklärte Arbeitsgerichtsdirektor Rühle. Deshalb sei es wichtig, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates immer zu wahren. „Wird eine Betriebsvereinbarung geschlossen, gilt diese wie ein Gesetz für alle Mitarbeiter“, betonte Rühle abschließend.

er-
je-
cto

u-
ng
SV
pe
ei-
lu-
un-
ior
ur-
rt-
arg

Fenster schließen

Ausschnitt drucken