




LEITFADEN FÜR SPRECHERAUSSCHÜSSE

VAA *Verband Angestellter Akademiker*

VORWORT

Das Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten – kurz: Sprecherausschussgesetz – ist mittlerweile über 30 Jahre in Kraft und wird in der Praxis gelebt. In zirka 200 Betrieben und Unternehmen der chemischen Industrie existieren gesetzlich verankerte Sprecherausschüsse. Über 80 Prozent der Sprecherausschussmitglieder und über 90 Prozent der Vorsitzenden gehören dem VAA an und erhalten in regelmäßig stattfindenden Seminaren und Tagungen das für die Sprecherausschussarbeit erforderliche Wissen. Die Veranstaltungen ermöglichen zugleich den für die Gremienarbeit sehr wichtigen Erfahrungsaustausch. Diese Broschüre stellt eine Ergänzung zu unseren Veranstaltungen dar. Es werden u.a. die Rechte und Pflichten der Sprecherausschussmitglieder erläutert sowie zahlreiche Hinweise für die tägliche Sprecherausschussarbeit gegeben.

Sofern es um die Durchführung der Sprecherausschusswahlen geht, hilft die vom Führungskräfte Institut FKI herausgegebene Software www.spa-wahlen.de.

Mai 2022

In dieser Broschüre wird aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit das generische Maskulinum verwendet. Damit sind jedoch grundsätzlich alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gemeint.

INHALT

1. Organisation des Sprecherausschusses	6
2. Rechtsstellung von Sprecherausschussmitgliedern	7
3. Sitzungen und Beschlüsse	10
4. Kosten der Sprecherausschussarbeit	12
5. Rechte des Sprecherausschusses	13
5.1. Unterrichtsrechte	14
5.2. Beratungsrechte	15
5.3. Anhörungsrechte	16
5.4. Weitere Rechte des Sprecherausschusses	17
6. Richtlinien und Vereinbarungen	19
7. Versammlung der Leitenden	20
8. Kontakte zum Betriebsrat	22
9. Unternehmens-, Gesamt-, und Konzernsprecherausschuss	23
9.1. Unternehmenssprecherausschuss (§ 20 SprAuG)	23
9.2. Gesamtsprecherausschuss (§§ 16–19 SprAuG)	23
9.3. Konzernsprecherausschuss (§§ 21–24 SprAuG)	26

1. ORGANISATION DES SPRECHERAUSSCHUSSES

Der Sprecherausschuss wird im Regelfall für vier Jahre gewählt. Die Anzahl der Sprecherausschussmitglieder richtet sich nach der Anzahl der leitenden Angestellten im Betrieb (§ 4 Abs. 1 SprAuG).

Anzahl leitende Angestellte	Anzahl Sprecherausschussmitglieder
10 bis 20	1
21 bis 100	3
101 bis 300	5
über 300	7

Der Sprecherausschuss wird nach „außen“, also insbesondere gegenüber dem Arbeitgeber, vom Vorsitzenden vertreten. Dieser nimmt die sogenannten laufenden Geschäfte im Sinne des § 11 Abs. 3 SprAuG wahr. Zu den laufenden Geschäften gehören nicht die Mitwirkungsrechte, sondern die Beschaffung von Unterlagen, welche für die Sprecherausschussarbeit notwendig sind, die Vorbereitung der Sitzung und Ähnliches. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Stellvertreter des Vorsitzenden nicht automatisch Nachfolger des Vorsitzenden wird, wenn dieser aus dem Sprecherausschuss ausscheidet. Der Vorsitzende ist immer aus der Mitte des Sprecherausschusses zu wählen.

In der Praxis kommt oft die Frage auf, wie sich die Zahl der Sprecherausschussmitglieder verändert, wenn im Betrieb infolge von Umstrukturierungen weniger leitende Angestellte als zum Wahlzeitpunkt vorhanden sind. Sofern die Gesamtzahl der Leitenden nicht dauerhaft unter zehn sinkt, sind keine Änderungen vorzunehmen. Sofern jedoch dauerhaft weniger als zehn leitende Angestellte im Betrieb sind, kann dies zu

einem vorzeitigen Ende der Amtszeit des Sprecherausschusses führen. Gegebenenfalls ist das Gremium als freiwilliger Sprecherausschuss fortzuführen. Es besteht auch die Möglichkeit, dass sich die Leitenden durch den räumlich nächstgelegenen Betrieb vertreten lassen (§ 1 Abs. 2 SprAuG).

Ein Betriebsübergang führt nicht zu einer Auflösung des Sprecherausschusses, vielmehr setzt der Sprecherausschuss seine Arbeit unverändert fort.

Für den Fall, dass einzelne Sprecherausschussmitglieder ausscheiden, rücken Ersatzmitglieder nach. Dies gilt auch für den Fall einer vorübergehenden Verhinderung für eine Sitzung. Die Reihenfolge der Nachrücker entspricht der Stimmenverteilung bei der letzten Sprecherausschusswahl.

2. RECHTSSTELLUNG VON SPRECHERAUSSCHUSSMITGLIEDERN

Damit die Sprecherausschussarbeit ermöglicht werden kann, wird den einzelnen Sprecherausschussmitgliedern ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung aus konkretem Anlass eingeräumt. Dieses Recht lässt sich aus § 14 Abs. 1 SprAuG herleiten. Eine Zustimmung des Arbeitgebers zur Arbeitsbefreiung ist jeweils nicht erforderlich, weil das Anknüpfen an eine Zustimmung einen Eingriff in die Sprecherausschussarbeit darstellen würde.

Der Zeitaufwand für die Sprecherausschussarbeit führt nicht zu einer Minderung des Arbeitsentgeltes. Aufgrund der aufgabenbezogenen Tätigkeit von leitenden Angestellten ist jedoch umgekehrt für die Sprecherausschussarbeit – anders als bei Betriebsräten – kein Freizeitgleich vorgesehen.

Die Aufgaben im Rahmen der Sprecherausschussarbeit reihen sich somit ein in die übrigen Aufgaben und Verantwortlichkeiten eines lei-

tenden Angestellten. Beides ist von einer aufgabenbezogenen und von Arbeitssouveränität gekennzeichneten Tätigkeit geprägt. Ein gesetzlicher Anspruch auf eine vollständige Freistellung für die Sprecherausschusstätigkeit kennt das Gesetz nicht. Je nach Größe des Unternehmens und Anzahl der leitenden Angestellten sowie den damit verbundenen Aufgaben ist nach Absprache mit dem Arbeitgeber jedoch eine teilweise, im Einzelfall auch eine vollständige Freistellung denkbar.

Auch wenn das Sprecherausschussgesetz keinen besonderen Kündigungsschutz für die Mitglieder des Sprecherausschusses vorsieht, existiert ein sogenanntes Benachteiligungsverbot. Dieses ist in § 2 Abs. 3 SprAuG geregelt. Das Benachteiligungsverbot bezieht sich sowohl auf die Tätigkeit als Sprecherausschuss als auch auf die berufliche Entwicklung.

Berufliche Benachteiligungen könnten sich dadurch ergeben, dass Sprecherausschussmitglieder im Gegensatz zu nicht im Sprecherausschuss tätigen leitenden Angestellten keine oder eine geringfügigere Gehaltsanpassung erhalten, Fortbildungsmaßnahmen für ihre berufliche Entwicklung nicht genehmigt bekommen oder zu ihrem Nachteil versetzt werden.

Umstritten ist, ob Sprecherausschussmitglieder für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, welche im Zusammenhang mit der Sprecherausschusstätigkeit stehen, einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung haben. Teilweise wird argumentiert, dass im Gegensatz zu den Rechten des Betriebsrates ein derartiger Anspruch nicht im Sprecherausschussgesetz verankert sei. Da der Gesetzgeber dies bewusst unterlassen habe, existiere kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Richtigerweise ist jedoch der Auffassung zu folgen, dass leitende Angestellte aufgabenbezogen arbeiten und es aus diesem Grunde auch einer gesetzlichen Freistellungsregelung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ohnehin nicht bedarf.

Eindeutig ist, dass der Arbeitgeber die Kosten für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu übernehmen hat, sofern diese erforderlich und verhältnismäßig sind (§ 14 Abs. 2 SprAuG). In der Praxis empfiehlt sich eine vorherige Absprache mit dem Arbeitgeber über die Kosten, sofern

nicht bereits zu Jahresbeginn ein Budget genehmigt wurde.

Neben diesen Rechten bestehen auch Pflichten des Sprecherausschussmitgliedes. Hierbei ist insbesondere die Geheimhaltungspflicht zu nennen, welche in § 29 SprAuG geregelt ist. Die Sprecherausschussmitglieder sind ebenso wie die Ersatzmitglieder verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zum Sprecherausschuss bekannt gemacht worden sind und welche der Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet hat, nicht zu offenbaren oder zu verwerten. Diese Geheimhaltungsverpflichtung gilt auch noch über den Zeitpunkt der Beendigung des Sprecherausschussamtes hinaus. Sie gilt jedoch nicht gegenüber anderen Mitgliedern des Sprecherausschusses, des Gesamtsprecherausschusses, des Unternehmenssprecherausschusses, des Konzernsprecherausschusses und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat. Allerdings gilt sie gegenüber Mitgliedern des Betriebsrates, da diese ausdrücklich nicht von der Geheimhaltungspflicht in § 29 SprAuG ausgenommen werden. Zu beachten ist, dass eine Verletzung dieser Geheimhaltungspflicht sogar eine Straftat darstellt (§ 35 SprAuG).

Regelungen dazu, wann die Mitgliedschaft im Sprecherausschuss endet, finden sich unter anderem in § 9 Abs. 2 SprAuG. Folgende Sachverhalte führen zu einem Ende der Mitgliedschaft:

- Ablauf der Amtszeit des Sprecherausschusses
- Niederlegung des Sprecherausschussamtes, hierzu reicht eine formlose Erklärung des Sprecherausschussmitgliedes
- Rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung in einen anderen Betrieb
- Statusänderung, beispielsweise Ernennung zum Geschäftsführer
- Ausschluss aus dem Sprecherausschuss
- Auflösung des Sprecherausschusses
- Gerichtliche Feststellung über die Nichtwählbarkeit

3. SITZUNGEN UND BESCHLÜSSE

Die konstituierende Sitzung des Sprecherausschusses muss vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag erfolgen. In dieser Sitzung wird der Sprecherausschussvorsitzende gewählt. Die weiteren, turnusgemäßen Sitzungen des Sprecherausschusses werden vom Sprecherausschussvorsitzenden einberufen. Es besteht auch die Möglichkeit, dass der Sprecherausschuss durch Beschluss weitere Termine für die Sitzung festlegt.

Die Einberufung von Sitzungen kann auch durch den Arbeitgeber beantragt werden. In diesem Fall hat der Arbeitgeber ein Teilnahmerecht an der Sitzung, welches im Übrigen nicht besteht. Der Sprecherausschuss hat bei der Anberaumung von Sitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen und den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen.

Für die Ladung zu Sprecherausschusssitzungen bestehen keine Form- oder Fristvorschriften. Die Einladung kann somit auch mündlich oder per E-Mail erfolgen. Allerdings ist jeweils die Tagesordnung mitzuteilen. Hintergrund ist hierbei, dass ein Beschluss nur dann wirksam ist, wenn er zuvor auf der Tagesordnung erschien. Im Hinblick auf die Frist ist lediglich zu beachten, dass den Sprecherausschussmitgliedern und gegebenenfalls auch den zu ladenden Ersatzmitgliedern die Möglichkeit eingeräumt werden muss, sich inhaltlich auf die Tagesordnungspunkte vorzubereiten. Fraglich ist, ob die Tagesordnung noch während der Sitzung ergänzt werden kann. Sofern der vollzählig versammelte Sprecherausschuss in der Sitzung hierzu einen einstimmigen Beschluss fasst, dürfte eine Ergänzung der Tagesordnung möglich sein.

Der Gesetzgeber sieht nach wie vor die Präsenzsitzung als bevorzugte Form an. Seit der Änderung des Sprecherausschussgesetzes im Jahr 2021 sind aber Sitzungen als Video- oder Telefonkonferenz möglich, wobei dies sowohl für den gesamten Sprecherausschuss als auch für einzelne Mitglieder gilt. Hierbei müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Die Voraussetzungen für eine Teilnahme an einer Video- oder Telefonkonferenz müssen bereits in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sein;
- Es darf kein Widerspruch gegen die Durchführung als Video- oder Telefonkonferenz von den Mitgliedern des Betriebsrates bzw. des Sprecherausschusses vorliegen, wobei mindestens ein Viertel gegenüber dem Vorsitzenden widersprechen müssen;
- Es muss bei den Video- oder Telefonkonferenzen sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen;
- Es darf keine Aufzeichnung der Sitzung erfolgen.

Die entsprechenden Regelungen finden sich in § 12 Abs. 6 SprAuG wieder.

Viele Sprecherausschüsse, die bislang keine Geschäftsordnung hatten, sind nunmehr für die Durchführung von Sitzungen als Video- oder Telefonkonferenz gezwungen, entsprechende Geschäftsordnungen zu verabschieden. **Eine Muster-Geschäftsordnung kann auf Wunsch von der VAA-Geschäftsstelle zur Verfügung gestellt werden.**

Die Sitzungen sind nicht öffentlich und finden während der Arbeitszeit statt. Die Sitzungsleitung erfolgt durch den Sprecherausschussvorsitzenden. Von der Sitzung des Sprecherausschusses ist eine Niederschrift anzufertigen, die zumindest den Wortlaut der Beschlüsse und das Abstimmungsergebnis enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Sprecherausschussmitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift beizufügen ist eine Anwesenheitsliste, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

Nimmt ein Mitglied des Sprecherausschusses mittels Video- oder Telefonkonferenz an der Sitzung teil, so hat es seine Teilnahme gegenüber dem Vorsitzenden in Textform zu bestätigen. Die Bestätigung ist der Niederschrift beizufügen. Das Gesetz sieht nicht vor, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden.

Die Beschlussfähigkeit liegt vor, wenn mindestens die Hälfte der Sprecherausschussmitglieder anwesend ist. Sofern Sprecherausschussmitglieder nicht an der Sitzung teilnehmen können, werden sie durch Ersatzmitglieder vertreten. Die Abstimmung kann entweder offen oder geheim erfolgen, die Mitglieder des Sprecherausschusses dürfen dies selbst wählen. Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit der anwesenden Sprecherausschussmitglieder gefasst. Eine Stimmenthaltung ist möglich, hat im Ergebnis jedoch dieselbe Auswirkung wie eine Nein-Stimme, weil die Mehrheit der anwesenden Sprecherausschussmitglieder für den Beschluss stimmen muss.

4. KOSTEN DER SPRECHERAUSSCHUSSARBEIT

In § 14 Abs. 2 SprAuG findet sich der Grundsatz wieder, dass der Arbeitgeber die Kosten der Sprecherausschusstätigkeit übernimmt. Konkret genannt werden die Kosten für Sitzungen sowie die laufende Geschäftsführung, wozu auch Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen sind. Das Gesetz betont jedoch zugleich, dass diese Leistungen nur „im erforderlichen Umfang“ durch den Arbeitgeber zu erbringen sind.

In der Praxis hat sich die Vorgehensweise bewährt, dass bei regelmäßig anfallenden Ausgaben der Sprecherausschuss keine vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einholt, während bei außergewöhnlichen Kosten diese Zustimmung vorab erfolgen sollte.

Zu den gewöhnlichen Kosten gehören auch solche für die Unterrichtung von leitenden Angestellten. Der Sprecherausschuss hat die Möglichkeit, Informationsblätter für die leitenden Angestellten zu erstellen. Darüber hinaus ist es dem Sprecherausschuss zu ermöglichen, das Intranet für den Kontakt zu den Leitenden zu nutzen.

Ebenso wie für den Betriebsrat gilt für den Sprecherausschuss, dass Kosten für die Rechtsberatung beziehungsweise Prozessvertretung vom

Arbeitgeber übernommen werden. Dies darf jedoch insofern nicht missbraucht werden, als dass von vornherein aussichtslose Prozesse geführt werden. Im Hinblick auf etwaige Reisekosten gilt in der Regel auch für die Sprecherausschussarbeit die im Unternehmen vorhandene Reisekostenrichtlinie. Sofern eine Richtlinie nicht besteht, werden üblicherweise die Pauschalbeträge nach den Lohnsteuerrichtlinien zur Abrechnungsgrundlage herangezogen. Es ist sinnvoll, dass zugunsten des Sprecherausschusses eine eigene Kostenstelle eingerichtet wird, was zumindest in größeren Unternehmen auch üblich ist.

5. RECHTE DES SPRECHERAUSSCHUSSES

Eine zentrale Vorschrift des SprAuG findet sich in § 2 Abs. 1 wieder. Dort wird der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber geregelt. Dieser Grundsatz beinhaltet, dass eine sachliche Erörterung mit dem Versuch der Einigung stattfinden soll, wenn der Sprecherausschuss zugunsten der leitenden Angestellten mit dem Arbeitgeber verhandelt. Als konkrete Mitwirkungsrechte sind die Unterrichtungs-, Beratungs- sowie die Anhörungsrechte zu nennen.



5.1. Unterrichtsrechte

Wesentliche Unterrichtsrechte sind in den §§ 30–32 SprAuG geregelt und beziehen sich auf folgende Inhalte:

- Gehaltsgestaltung
- Allgemeine Arbeitsbedingungen
- Beurteilungsgrundsätze
- Einstellung oder personelle Veränderung eines leitenden Angestellten
- Wirtschaftliche Angelegenheiten (insbesondere wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens, eventuell Rationalisierungsvorhaben, Einführung neuer Arbeitsmethoden)
- Betriebsänderungen

Neben diesen konkreten Unterrichtsrechten existiert in § 25 Abs. 2 SprAuG ein allgemeines Unterrichtsrecht. Demnach ist der Sprecherausschuss zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten, hierzu sind ihm auch – sofern dies verlangt wird – die erforderlichen Unterlagen jederzeit zur Verfügung zu stellen.

Dieses Einsichtsrecht – verbunden mit dem Unterrichtsrecht hinsichtlich der Gehaltsgestaltung – führt zu der Frage, ob der Sprecherausschuss auch Einblick in die Gehaltslisten der leitenden Angestellten hat. Zugunsten eines vom Betriebsrat gebildeten Betriebsausschusses besteht ein Einsichtsrecht in die Lohn- und Gehaltslisten (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Die Tatsache, dass eine vergleichbare Regelung im Sprecherausschussgesetz nicht vorhanden ist, bedeutet jedoch nicht zwangsweise ein fehlendes Einsichtsrecht des Sprecherausschusses. Ein generelles Einsichtsrecht wird nach überwiegender Auffassung dem Sprecherausschuss nicht zugestanden. Sofern es aber um die Erfüllung seiner Aufgaben geht, besteht für diese Zwecke ein Einsichtsrecht. In diesem Zusammenhang ist auch auf die Vorschrift des § 27 SprAuG hinzuweisen, welche dem Sprecherausschuss die Funktion auferlegt, eine diskriminierende Benachteiligung von leitenden Angestellten zu verhindern. Dem Sprecherausschuss soll es auch möglich sein, eine Ver-

letzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu überprüfen. Im Ergebnis sind dem Sprecherausschuss zumindest die Kriterien für etwaige Gehaltserhöhungen darzulegen. Wenn diese Kriterien nicht nachvollziehbar sind, besteht nach überwiegender Auffassung zumindestens ein Recht des Sprecherausschusses auf Nachprüfung, welches auch ein Einsichtsrecht in die erforderlichen Unterlagen beinhaltet. Bedenken im Hinblick auf datenschutzrechtliche Aspekte können ausgeräumt werden, da der Sprecherausschuss der Geheimhaltungspflicht gemäß § 29 SprAuG unterliegt.

Ein Verstoß gegen die Unterrichtsrechte der §§ 30–32 SprAuG stellt eine Ordnungswidrigkeit des Arbeitgebers dar, die mit einer Geldbuße von bis zu 10.000 Euro geahndet werden kann. Im Ergebnis ist eine Missachtung der Mitwirkungsrechte des Sprecherausschusses zugleich ein Verstoß gegen gesetzliche Regelungen und somit ein Compliance-Verstoß.

5.2. Beratungsrechte

Bei bestimmten Sachverhalten bestehen auch Beratungsrechte. Sie beziehen sich auf folgende Inhalte:

- Gehaltsgestaltung
- Allgemeine Arbeitsbedingungen
- Beurteilungsgrundsätze
- Betriebsänderungen

Im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit hat der Arbeitgeber die Stellungnahme des Sprecherausschusses entgegenzunehmen. Die jeweiligen Auffassungen des Arbeitgebers und des Sprecherausschusses sind im Einzelnen zu erörtern. Da es sich nur um Mitwirkungs- und nicht um Mitbestimmungsrechte handelt, besteht anders als beim Betriebsrat keine Möglichkeit, die Einigung zu erzwingen.

Ein Verstoß gegen die Beratungsrechte stellt im Gegensatz zu einem

Verstoß gegen die Unterrichtsrechte keine Ordnungswidrigkeit dar.

5.3. Anhörungsrechte

Der Sprecherausschuss ist vor Ausspruch der Kündigung eines leitenden Angestellten anzuhören (§ 31 Abs. 2 SprAuG). Hierbei sind dem Sprecherausschuss mindestens folgende Angaben mitzuteilen:

- Person des zu Kündigenden
- Art der Kündigung (Beendigungs- oder Änderungskündigung)
- Kündigungsfrist
- Gründe für die Kündigung (personenbedingt, verhaltensbedingt oder betriebsbedingt)

Die am häufigsten vorkommende Kündigung ist die betriebsbedingte Kündigung. In dieser Konstellation ist dem Sprecherausschuss auch mitzuteilen, inwiefern der Arbeitsplatz des zu kündigenden leitenden Angestellten entfällt, wie die Sozialauswahl vorgenommen wurde und ob Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten fehlen.

Der Sprecherausschuss hat die Möglichkeit, bei einer ordentlichen Kündigung oder Änderungskündigung innerhalb einer Woche Stellung zu nehmen. Bei der außerordentlichen Kündigung beträgt die Frist nur drei Tage. Sofern der letzte Tag der Frist auf einen Samstag beziehungsweise Sonn- oder Feiertag fällt, endet die Frist am darauffolgenden Werktag. Wenn der Sprecherausschuss nicht innerhalb der genannten Fristen eine Stellungnahme abgibt, gilt dies als Einverständnis zur Kündigung. Der Inhalt der Stellungnahme ist durch einen Beschluss des Sprecherausschusses herbeizuführen. Dieser sollte möglichst im Rahmen einer Sitzung gefasst werden. Teilweise wird vertreten, dass aufgrund der kurzen Fristen eine Beschlussfassung auch im Umlaufverfahren erfolgen könne. Da nunmehr eine Sitzung auch als Video- oder Telefonkonferenz möglich ist, sollte hiervon anstelle des Umlaufverfahrens Gebrauch gemacht werden.

Da jeder Kündigung andere Tatsachen zugrunde liegen, empfiehlt es sich als Sprecherausschuss, für die abzugebende Stellungnahme die juristische Unterstützung des VAA in Anspruch zu nehmen.

Die fehlende Anhörung des Sprecherausschusses führt zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Ein weiteres Anhörungsrecht des Sprecherausschusses besteht, wenn es um den Abschluss von Betriebsvereinbarungen geht, welche die rechtlichen Interessen der leitenden Angestellten nach § 2 Abs. 1 Satz 2 SprAuG berühren. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarung, die noch im Entwurf vorliegt, an den Sprecherausschuss zu senden. Sofern der Sprecherausschuss hierzu eine Stellungnahme abgibt, ist diese Stellungnahme an den Betriebsrat weiterzuleiten.

5.4. Weitere Rechte des Sprecherausschusses

Neben den Unterrichtungs-, Beratungs- und Anhörungsrechten enthält das Sprecherausschussgesetz noch weitere Rechte des Sprecherausschusses, die sich in verschiedenen Regelungen wiederfinden.

Hierbei ist zunächst die Generalklausel des § 25 Abs. 1 SprAuG zu nennen. Dort heißt es, dass der Sprecherausschuss die Belange der leitenden Angestellten des Betriebes vertritt. Aus dieser Formulierung wird ein Initiativrecht des Sprecherausschusses hergeleitet. Es besteht die Möglichkeit, dem Arbeitgeber Anregungen und Vorschläge zu unterbreiten, sofern kollektive Interessen der leitenden Angestellten im sozialen, organisatorischen, personellen und wirtschaftlichen Bereich betroffen sind. Hier besteht auch die Möglichkeit für den Sprecherausschuss, dem Arbeitgeber den Entwurf einer Sprecherausschussvereinbarung vorzulegen. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuss führt dazu, dass sich der Arbeitgeber inhaltlich mit den Vorschlägen des Sprecherausschusses auseinandersetzen hat. Es besteht jedoch kein Anspruch auf Abschluss etwaiger Richtlinien oder Vereinbarungen.

Unter die Generalklausel des § 25 Abs. 1 SprAuG wird darüber hinaus das Recht des Sprecherausschusses zur Überwachung und Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften gefasst. Auch diesbezüglich besteht kein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch zugunsten des Sprecherausschusses. Der Sprecherausschuss kann nur durch entsprechendes Anmahnen des Arbeitgebers auf eine Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften hinwirken.

Der Sprecherausschuss ist gemäß § 27 SprAuG gemeinsam mit dem Arbeitgeber verpflichtet, die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes zu überwachen. In der Praxis dürfte sich regelmäßig die Frage stellen, ob auch bei Gehaltserhöhungen eine Gleichbehandlung gewährleistet werden muss. Zu berücksichtigen ist, dass Vertragsfreiheit besteht und der Arbeitgeber das Gehalt individuell mit leitenden Angestellten verhandelt. Wenn jedoch bei Gehaltserhöhungen ein Kaufkraftausgleich erfolgen soll, ergibt sich durch diese Bindung an den Kaufkraftausgleich auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, einzelne leitende Angestellte nicht von der Anpassung auszunehmen.

Um dies überprüfen zu können, muss der Sprecherausschuss ein Einsichtsrecht in die Gehaltslisten haben. Wenn es also um Fragen der Gleichbehandlung, der Änderung der Gehaltsgestaltung oder Beurteilungsgrundsätze geht, muss – zumindest auszugsweise – ein Einsichtsrecht bestehen. Insofern wird hier auf die Ausführungen zu den Unterrichtsrechten verwiesen.

Auf Verlangen eines einzelnen leitenden Angestellten hat der Sprecherausschuss darüber hinaus das Recht, diesen in Gesprächen mit dem Arbeitgeber unterstützend zu begleiten. Regelungen hierzu finden sich in § 26 SprAuG.

6. RICHTLINIEN UND VEREINBARUNGEN

§ 28 SprAuG ist eine zentrale Vorschrift des Sprecherausschussgesetzes. In ihr wird die wesentliche Handlungsmöglichkeit des Sprecherausschusses geregelt, nämlich die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber Richtlinien über den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen der leitenden Angestellten zu vereinbaren.

Die Begrifflichkeiten in § 28 SprAuG sind verwirrend. Die Überschrift spricht von „Richtlinien und Vereinbarungen“. Hieraus wird abgeleitet, dass § 28 Abs. 1 SprAuG die Richtlinien und § 28 Abs. 2 SprAuG die Vereinbarungen regelt. In § 28 Abs. 1 ist jedoch auch von Richtlinien die Rede, die schriftlich vereinbart werden.

Für die Arbeit des Sprecherausschusses empfiehlt es sich, in Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber jeweils aufzunehmen, dass es sich um „Vereinbarungen im Sinne von § 28 Abs. 2 SprAuG handelt“. Somit wird klargestellt, dass der Inhalt der Regelungen unmittelbare und zwingende Wirkung entfalten soll. Der Sprecherausschuss kann über § 28 Abs. 2 SprAuG nicht in die Rechte der einzelnen leitenden Angestellten eingreifen. Hiervor schützt das in § 28 Abs. 2 SprAuG enthaltene Günstigkeitsprinzip. Dieses beinhaltet, dass günstigere einzelvertragliche Regelungen Vorrang vor der Sprecherausschussvereinbarung haben. Ohne einen Verweis auf § 28 Abs. 2 SprAuG könnte der Arbeitgeber sich auf den Standpunkt stellen, er wolle nur eine unverbindliche Richtlinie treffen. Diese Diskussion lässt sich durch den entsprechenden Verweis auf § 28 Abs. 2 SprAuG vermeiden.

Mögliche Inhalte und Regelungen in Sprecherausschussvereinbarungen existieren in der Praxis insbesondere zu folgenden Themen:

- Betriebliche Altersversorgung
- Bonussysteme
- Beurteilungsgrundsätze
- Mobiles Arbeiten

- Dienstwagen
- Internetnutzung am Arbeitsplatz beziehungsweise Nutzung der Telekommunikationsmittel
- Pflegezusatzversicherung Care-Flex
- Vergütung im Krankheitsfall
- Reisekosten
- Fortbildung

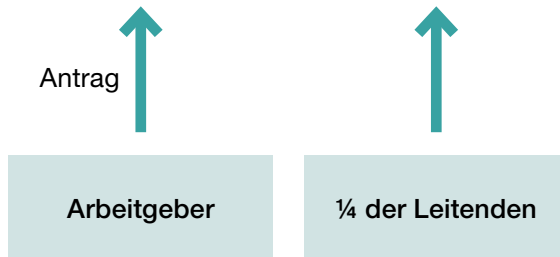
Neben diesen Regelungen, die den Inhalt des Anstellungsverhältnisses betreffen, sind – in der Praxis jedoch selten – Regelungen zum Abschluss von Arbeitsverhältnissen (zum Beispiel Regelungen über die Durchführungen von Stellenausschreibungen oder Kriterien für die Stellenbesetzung) sowie über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, insbesondere Abfindungsregelungen möglich.

7. VERSAMMLUNG DER LEITENDEN

Die Versammlung der Leitenden soll dem Informations- und Meinungsaustausch zwischen Arbeitgeber und leitenden Angestellten dienen. Aufgrund dieses Informationscharakters werden auf der Versammlung keine verbindlichen Beschlüsse gefasst. Regelungen zur Versammlung finden sich in § 15 SprAuG. In der Regel soll die Versammlung der Leitenden einmal jährlich stattfinden. Sofern jedoch beispielsweise aufgrund geringer Anzahl der leitenden Angestellten kein Bedürfnis für eine Versammlung besteht, kann diese auch in größeren Abständen stattfinden. Umgekehrt bietet es sich an, aufgrund bestimmter Anlässe wie beispielsweise Veränderungen im Betrieb, auch mehrfach im Jahr eine Versammlung durchzuführen.

Das Gesetz sieht darüber hinaus vor, auf Antrag des Arbeitgebers oder eines Viertels der leitenden Angestellten eine außerordentliche Versammlung einzuberufen. Der Antrag zu einer außerordentlichen Versammlung kann gegenüber dem Sprecherausschuss formlos gestellt werden, der Beratungsgegenstand muss sich jedoch aus dem Antrag ergeben.

Außerordentliche Versammlung der Leitenden



Im Rahmen der ordentlichen Versammlung der Leitenden ist als zwingender Tagesordnungspunkt der Tätigkeitsbericht des Sprecherausschusses vorgesehen. Daneben berichtet in der Regel der Arbeitgeber über die Angelegenheiten der Leitenden und über die wirtschaftliche Lage des Betriebes, insbesondere zu Fragen der Gehaltsgestaltung, den Arbeitsbedingungen sowie Beurteilungsgrundsätzen.

Die Tagesordnungspunkte zeigen, dass es sich um innerbetriebliche Angelegenheiten handelt und die Versammlung daher nicht öffentlich ist. Dennoch hat der Sprecherausschuss die Möglichkeit, zu bestimmten Themen externe Referenten zu laden. Dies bietet sich beispielsweise bei rechtlichen oder sozialpolitischen Themen an. Je nach Tagesordnungspunkt ist es auch sachdienlich, den Betriebsratsvorsitzenden oder gegebenenfalls den Konzernsprecherausschussvorsitzenden einzuladen.

Die Versammlung der Leitenden ist während der Arbeitszeit durchzuführen. Umstritten ist, ob eine sogenannte Teilversammlung, also eine Versammlung von Abteilungen, zulässig ist. Für Betriebsversammlungen, welche der Betriebsrat durchführt, ist dies ausdrücklich vorgesehen (§ 42 BetrVG). Da eine entsprechende Regelung im Sprecherausschussgesetz fehlt, kann die Möglichkeit von Teilversammlungen von Leitenden nicht ohne Weiteres bejaht werden. Teilweise wird vertreten, dass bei sachlichen Gründen wie beispielsweise geringeren Kosten eine Teilversammlung möglich sei. Teilweise wird die Durchführung auch von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig gemacht.

Trotz einer 2021 vorgenommenen kleineren Modernisierung des Sprecherausschussgesetzes, die insbesondere die Sitzungen des Sprecherausschusses als Video- oder Telefonkonferenz zulässt, ist eine digitale Versammlung der Leitenden gesetzlich nicht vorgesehen. Angesichts der Tatsache, dass es sich hinsichtlich der Durchführung der Versammlung der Leitenden um eine „Soll-Vorschrift“ handelt, erscheint es unbedenklich, wenn innerhalb eines Jahres eine Versammlung in Präsenzform und eine zweite Versammlung digital durchgeführt wird. Die Vor- und Nachteile der beiden Durchführungswege liegen auf der Hand: Während bei einer Präsenzsitzung sicherlich in persönlicherer Atmosphäre und vermutlich auch intensiver über bestimmte Fragestellungen diskutiert werden kann, ist umgekehrt die Teilnehmerzahl bei Online-Sitzungen deutlich höher.

8. KONTAKTE ZUM BETRIEBSRAT

Sprecherausschuss und Betriebsrat können das jeweils andere Gremium beziehungsweise einzelne Mitglieder des Gremiums zu ihren Sitzungen einladen (§ 2 Abs. 2 SprAuG). Darüber hinaus soll einmal jährlich eine gemeinsame Sitzung von Sprecherausschuss und Betriebsrat stattfinden. „Soll“ bedeutet, dass nicht zwingend von der Möglichkeit der gemeinsamen Sitzung Gebrauch gemacht werden muss. Hintergrund dieser gesetzlichen Regelung: Der Gesetzgeber wünscht ein Miteinander der beiden Gremien.

In der Praxis lässt sich auch auf anderen Ebenen ein sinnvoller Austausch zwischen den Gremien herstellen:

- Gemeinsame Besprechung mit Arbeitgeber, Sprecherausschuss und Betriebsrat in Angelegenheiten, welche die gesamte Belegschaft betreffen
- Teilnahme von Mitgliedern des Sprecherausschusses bei Sitzungen des Wirtschaftsausschusses
- Gemeinsame Sitzung der Vorsitzenden und stellvertretenden Vor-

- sitzenden beider Gremien
- Gemeinsame Sitzung des Unternehmensprecherausschusses mit dem Gesamtbetriebsrat
- Bildung gemeinsamer Arbeitskreise zu bestimmten Fachthemen

9. UNTERNEHMENS-, GESAMT,- UND KONZERNSPRECHERAUSSCHUSS

9.1. Unternehmensprecherausschuss (§ 20 SprAuG)

Ein Unternehmensprecherausschuss kann anstelle von betrieblichen Sprecherausschüssen gegründet werden. Voraussetzung ist, dass ein Unternehmen mehrere Betriebe hat und in diesen insgesamt mindestens zehn leitende Angestellte beschäftigt sind. Die leitenden Angestellten müssen dabei mindestens in zwei Betrieben vorhanden sein.

Sofern nur in einem Betrieb leitende Angestellte tätig sind, kann kein Unternehmensprecherausschuss gebildet werden.

Die Mehrheit der leitenden Angestellten des Unternehmens muss die Bildung eines Unternehmensprecherausschusses verlangen.

Die dargestellten Regelungen zum Betriebssprecherausschuss finden im Übrigen auch auf den Unternehmensprecherausschuss Anwendung.

9.2. Gesamtsprecherausschuss (§§ 16–19 SprAuG)

Ein Gesamtsprecherausschuss wird gebildet, wenn im Unternehmen mehrere Betriebssprecherausschüsse vorhanden sind. Sofern dies der Fall ist, ist zwingend ein Gesamtsprecherausschuss einzurichten. Die Bildung erfolgt nicht durch eine Direktwahl der leitenden Angestellten, sondern durch die Entsendung von Mitgliedern der einzelnen betrieblichen Sprecherausschüsse.

Die Errichtung des Gesamtsprecherausschusses erfolgt in der Regel am Sitz der Hauptverwaltung, ist aber auch in einem anderen Betrieb möglich.

Die Zuständigkeiten des Gesamtsprecherausschusses werden in § 18 SprAuG geregelt. Eine originäre Zuständigkeit besteht für überbetriebliche Angelegenheiten und für Sachverhalte, die eine unternehmenseinheitliche Behandlung notwendig machen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass die Sprecherausschüsse aus den einzelnen Betrieben den Gesamtsprecherausschuss schriftlich beauftragen, eine Angelegenheit für ihn wahrzunehmen. Der Gesamtsprecherausschuss muss sich dabei an den Auftragsrahmen halten; der Auftrag kann ihm jederzeit wieder entzogen werden.

Bei Abstimmungen des Gesamtsprecherausschusses wird das Stimmengewicht entsprechend der Anzahl der vertretenen leitenden Angestellten bestimmt, das heißt, es wird auf die Zahl der leitenden Angestellten des Betriebes abgestellt, in welchem das Sprecherausschussmitglied gewählt wurde.

Leitende Angestellte wählen einen



Betrieblichen Sprecherausschuss

- Gesetzlicher Regelfall
- Mitgliederzahl 1-7

Unternehmenssprecherausschuss

- Alternative zum betrieblichen Sprecherausschuss
- Mitgliederzahl 1-7

Delegation



Gesamtsprecherausschuss

- Zwingend bei mehreren betrieblichen Sprecherausschüssen
- Besteht grundsätzlich aus jeweils einem Delegierten der betrieblichen Sprecherausschüsse
- Mitgliederzahl kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber erhöht werden
- Stimmengewicht der Delegierten nach Anzahl der jeweils vertretenen leitenden Angestellten

keine Stimmengewichtung;
jedes Sprecherausschussmitglied
hat eine Stimme

9.3. Konzernsprecherausschuss (§§ 21–24 SprAuG)

Die Errichtung eines Konzernsprecherausschusses geschieht auf freiwilliger Basis. In diesem soll eine Vertretung der Leitenden auf Konzernebene erfolgen. Die Errichtung des Konzernsprecherausschusses geschieht durch Votum der Gesamtsprecherausschüsse (beziehungsweise der Sprecherausschüsse, sofern kein Gesamtsprecherausschuss existiert). Voraussetzung ist, dass die Gesamtsprecherausschüsse mindestens 75 Prozent der Leitenden vertreten.

Hinsichtlich der Zuständigkeitsteilung gegenüber den betrieblichen Sprecherausschüssen kann auf die Ausführung zum Gesamtsprecherausschuss verwiesen werden. Auch beim Konzernsprecherausschuss besteht eine originäre Zuständigkeit für Angelegenheiten, die den Konzern betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtsprecherausschüsse innerhalb der Unternehmen geregelt werden können. Es besteht die Möglichkeit, durch Auftrag an den Konzernsprecherausschuss Aufgaben des Gesamtsprecherausschusses zu übertragen.

Delegation aus Gesamtsprecherausschüssen bzw. Unternehmenssprecherausschüssen bzw. Sprecherausschüssen



Konzernsprecherausschuss

- Auf Antrag der Gesamtsprecherausschüsse, die mindestens 75 Prozent der LA vertreten
- Besteht grundsätzlich aus jeweils einem Delegierten des Gesamtsprecherausschusses beziehungsweise der Unternehmenssprecherausschüsse
- Mitgliederzahl kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber erhöht werden
- Stimmengewicht nach der Zahl der jeweils vertretenen Mitglieder im Gesamt- beziehungsweise Unternehmenssprecherausschuss



KONTAKT —

KÖLN

VAA

Mohrenstraße 11–17

50670 Köln

TEL + 49 221 160010

FAX + 49 221 160016

MAIL info@vaa.de

BERLIN

VAA

Mohrenstraße 33

10117 Berlin

TEL + 49 30 306 984 0

FAX + 49 30 306 984 20

MAIL info.berlin@vaa.de

www.vaa.de