



WIGADI

Düsseldorf – Köln – Gelsenkirchen

Geschäftsstelle Düsseldorf

Achenbachstr. 28, 40237 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 66 908 - 0
Telefax: (02 11) 66 908 - 30

Geschäftsstelle Köln

Saliering 32, 50677 Köln
Telefon: (02 21) 99 77 - 110
Telefax: (02 21) 99 77 - 150

Geschäftsstelle Gelsenkirchen

Zeppelinallee 51, 45883 Gelsenkirchen
Telefon: (02 09) 94 504 - 40
Telefax: (02 09) 94 504 - 30

www.wigadi.de

Arbeitsrecht Nr. 02/2016

im Februar 2016 Mü/MN

**1. Umkleidezeit kann Arbeitszeit sein, wenn die Arbeitnehmer eine besonders auffällige Dienstkleidung tragen, die sie ohne weiteres als Angehörige ihres Arbeitgebers erkennen lassen
(BAG, Beschluss v. 17.11.2015 – 1 ABR 76/13)**

Das BAG hat mit seinem Beschluss die Entscheidung der Vorinstanzen zu Umkleidezeiten aufgehoben. Betriebsrat und Arbeitgeber stritten über Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitszeit. Die Arbeitgeberin betreibt öffentlichen Personennahverkehr in Stuttgart. Die Straßenbahn- und Busfahrer nehmen ihre Tätigkeit nicht nur in den Betriebshöfen, sondern auch an weiteren Haltestellen im Streckennetz auf. Für die Wege zu diesen Haltestellen stellt die Arbeitgeberin eine freiwillige Transportmöglichkeit mit einem Personalwagen zur Verfügung. Der Personalwagen fährt von sog. Übernahme-/Ablösestellen ab, zu denen sich die Fahrer begeben müssen, um vereinnahmte Gelder abzurechnen. Die meisten Fahrer fahren aber unmittelbar von ihrer Wohnung zu der jeweiligen Haltestelle.

Den Fahrern wird von der Arbeitgeberin Dienstkleidung unentgeltlich zur ausschließlichen dienstlichen Nutzung zur Verfügung gestellt. Den Fahrern ist es erlaubt, die Dienstkleidung nach Dienstschluss anzubehalten und mit nach Hause zu nehmen. An der Mehrzahl der Übernahme-/Ablösestellen der Arbeitgeberin besteht keine Umkleidemöglichkeit für das Fahrpersonal.

Die Arbeitgeberin wollte festgestellt wissen, dass kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates für solche Zeiten besteht, die von den Arbeitnehmern nach Anlegen ihrer Dienstkleidung im Betriebshof zu den Fahrzeugen zurückgelegt werden. Die Arbeitgeberin war der Auffassung, die in den Dienstplänen zu verteilende Arbeitszeit beginne erst, wenn das Fahrpersonal in Dienstkleidung an der Übernahme-/Ablösestelle erscheine.

Die Vorinstanzen gaben der Arbeitgeberin Recht, da sie von einer nicht besonders auffälligen Dienstkleidung ausgingen. Diese sei nicht in auffälligen Farben gehalten.

Dieser Auffassung folgt das BAG nicht. Nach der Rechtsprechung des BAG kommt es bei einer besonders auffälligen Dienstkleidung darauf an, ob diese der Mitarbeiter bereits zu Hause anlegt. Dann dient das Umkleiden außerhalb des Betriebes nicht nur einem fremden

Bedürfnis, weil der Arbeitnehmer keine eigenen Kleidungsstücke auf dem Arbeitsweg einsetzen muss. Die Umkleidezeit ist dann keine Arbeitszeit. Jedoch handelt es sich um betriebliche Arbeitszeit, wenn Arbeitnehmer sich im Betriebshof umkleiden und anschließend den Weg zur Übernahme-/Ablösestelle in ihrer Dienstkleidung zurücklegen. Dies gilt gleichermaßen, wenn sie nach Schichtende zum Betriebshof zurückkehren, um dort ihre Dienstkleidung abzulegen.

Um eine besonders auffällige Dienstkleidung handele es sich schon dann, wenn die Arbeitnehmer im öffentlichen Raum aufgrund der Ausgestaltung ihrer Kleidungsstücke als Angehörige ihres Arbeitgebers ohne weiteres erkannt werden könnten. Hierfür sei ohne Bedeutung, ob die Dienstkleidung in dezenten oder auffälligen Farben gehalten sei. Die Möglichkeit einer Zuordnung zu einem bestimmten Arbeitgeber bestehe auch bei einer unauffälligen Farbgestaltung der Dienstkleidung, wenn auf dieser ein Emblem oder Schriftzüge angebracht seien, die aufgrund ihrer Bekanntheit in der Öffentlichkeit mit einem bestimmten Rechtsträger oder einer Unternehmensgruppe in Verbindung gebracht würden. Hierfür komme es – unabhängig von der Größe der Schriftzüge oder Logos – nur auf deren Erkennbarkeit an.

Praxishinweis:

Die Rechtsprechung unterscheidet zunächst danach, ob die Dienstkleidung als solche erkennbar ist. Daran werden nach dieser Entscheidung keine besonders hohen Anforderungen mehr gestellt. Schon ein Schriftzug der Unternehmensgruppe kann hierfür ausreichen. Selbst wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaubt, die Dienstkleidung auch auf den Wegen zur Wohnung zu tragen, kann der Arbeitnehmer selbst entscheiden, wie er verfährt. Zieht er sich zu Hause an und aus, ist dies Privatsache. Legt er die Dienstkleidung erst beim Arbeitgeber an bzw. ab, rechnet dies zur Arbeitszeit. In diesem Falle besteht dann auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

2. Arbeitgeber darf ihm bekannte Umstände, die sich bei objektiver Betrachtung zugunsten des Arbeitnehmers auswirken können, dem Betriebsrat bei der Anhörung nicht deshalb vorenthalten, weil sie für seinen eigenen Kündigungsentschluss nicht von Bedeutung waren (BAG, Urteil v. 16.07.2015 – 2 AZR 15/15)

Das BAG mit dem Urteil seine Rechtsprechung zu den Anforderungen einer wirksamen Betriebsratsanhörung weiter konkretisiert.

Der Kläger war wegen häufiger Kurzerkrankungen gekündigt worden. In der Betriebsratsanhörung hatte der Arbeitgeber dem Betriebsrat mitgeteilt, dass der Kläger eine begonnene Schmerztherapie bereits nach kurzer Zeit abgebrochen habe. Wegen dieser unzutreffenden Angabe hielt die Vorinstanz die Betriebsratsanhörung und damit auch die Kündigung für unwirksam.

Das BAG hat die Sache zur erneuten Verhandlung an die Vorinstanz zurückverwiesen.

Der Senat stellt klar, dass eine vermeidbare, aber unbewusst erfolgte, „bloß“ objektive Fehlinformation für sich genommen noch nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führe. Daher komme es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber bei größerer Sorgfalt die richtige Sachlage hätte erkennen können. Maßgeblich sei, ob er subjektiv gutgläubig und trotz objektiv falscher Unterrichtung dem Sinn und Zweck der Betriebsratsanhörung Genüge getan habe. Dies sei bei einer unbewussten Falschinformation dann der Fall, wenn sich der Inhalt der Unterrichtung mit dem tatsächlichen Kenntnisstand des Arbeitgebers decke und der Betriebsrat damit auf derselben Tatsachenbasis wie der Arbeitgeber auf dessen Kündigungsabsicht einwirken könne. Nicht mehr gutgläubig sei der Arbeitgeber, wenn er objektiv unzutreffende Tatsachen mitteile, von denen er selbst durchaus für möglich halte, dass sie nicht der Wahrheit entsprächen.

chen. In diesem Fall handele es sich nicht um eine unbewusste Fehlinformation. Der Arbeitgeber sei nicht gutgläubig, er stelle vielmehr seinen Kenntnisstand bewusst als umfassender dar, als er es in Wirklichkeit sei. Damit nehme der Arbeitgeber in Kauf, den Betriebsrat in unzutreffender Weise zu unterrichten.

Es genüge nicht, wenn der Arbeitgeber subjektiv von der Relevanz oder Irrelevanz bestimmter Umstände überzeugt sei. Der Arbeitgeber dürfte ihm bekannte Umstände, die sich bei objektiver Betrachtung zugunsten des Arbeitnehmers auswirken könnten, dem Betriebsrat nicht deshalb vorenthalten, weil sie für seinen eigenen Kündigungsentschluss nicht von Bedeutung waren. In diesem Sinne sei die Betriebsratsanhörung – ausgehend vom subjektiven Kenntnisstand des Arbeitgebers – auch objektiv, d.h. durch Sinn und Zweck der Anhörung determiniert.

Praxishinweis:

Der eherne Grundsatz der subjektiven Determinierung, wonach der Arbeitgeber nur das mitteilen müsse, was er aus seiner Sicht für den Kündigungsentschluss für erheblich halte, lässt sich nach dieser Entscheidung nicht mehr streng durchhalten. Nach dieser Entscheidung ist die Betriebsratsanhörung auch zu einem erheblichen Teil „objektiviert“. Der Arbeitgeber sollte im Zweifel auch alle Umstände zugunsten des Arbeitnehmers dem Betriebsrat mitteilen. Besteht die Gefahr, dass Informationen unzutreffend sein könnten, muss der Arbeitgeber auch darauf in der Anhörung hinweisen.

3. Ein Betriebsrat hat Anspruch auf die Einrichtung eines eigenen E-Mail-Postfachs

Das entschied das LAG Schleswig-Holstein im Oktober 2015. Der bei der Beschwerdegegnerin gebildete Betriebsrat bat um Einrichtung eines eigenen E-Mail-Postfachs, von dem aus er seinen Newsletter an die Mitarbeiter versenden könne. Bislang wurde dieser zunächst an die Personalabteilung gesandt und von dort aus an die Mitarbeiter weitergeleitet. Die Arbeitgeberin lehnte die Einrichtung eines Funktionspostfachs ab und begründete das mit der fehlenden Erforderlichkeit gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG. Dem Betriebsrat stünden bereits ausreichende Informationswege zur Verfügung. Das LAG folgte dieser Auffassung nicht und wies die Beschwerde zurück. Das gewünschte E-Mail-Postfach sei im vorliegenden Fall zur Ausübung der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und zur ordnungsgemäßen, modernen Kommunikation zwischen Betriebsrat und Mitarbeitern erforderlich.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Grütering
(Geschäftsführer)