

IG Metall Vorstand  
FB Betriebspolitik / Ressort Betriebsverfassung und Mitbestimmungspolitik  
Frankfurt am Main, den 20.03.2017

**Neues aus der Rechtsprechung - 1. Quartal 2017**  
**BAG 26.10.2016 – 7 ABR 4/15**  
**BR-Wahl – Gewerkschaftsliste – Kennwort**

Soll eine Liste zur Betriebsratswahl ein Gewerkschaftskennwort tragen, benötigt sie zwingend die Unterschriften von zwei Gewerkschaftsbeauftragten. Ein getrenntes Schreiben der Geschäftsstelle den Wahlvorstand, wonach die in einer Sitzung des Vertrauenskörpers beschlossene Kandidaten-Liste ausdrücklich autorisiert wird, genügt dafür nicht. Auch eine jahrzehntelang geübte Praxis, bei gewerkschaftlicher Unterstützung auf die IG Metall hinweisende Kennworte für Wahlvorschläge der Belegschaft zu verwenden, genügt nicht. Erforderlich sind wirklich die Unterschriften der Beauftragten direkt auf der Liste. Das hat das BAG jetzt in Anlehnung an einen früheren Beschluss vom 15.03.2011 – 7 ABR 40/11 (vgl. dazu Intranet-Meldung vom 12.09.2013) bekräftigt. Der Wahlvorstand muss nach Auffassung des BAG ein Gewerkschafts-Kennwort streichen, wenn nicht zwei Beauftragte unterschrieben haben, und muss sie mit den Namen der ersten beiden Kandidaten bezeichnen. Dann kann die Liste bei genügend Stützunterschriften als Belegschaftsliste zulässig sein. Weil vorliegend das Kennwort nicht gestrichen wurde, war die Wahl nach Entscheidung des BAG anfechtbar. Hinweise für die Praxis bei einer solchen Liste sind in unserer Intranet-Meldung vom 12.09.2013 enthalten: Im Rahmen der Satzung kann der vor Ort zuständige 1. Bevollmächtigte z.B. zwei ehrenamtliche betriebliche Funktionäre des jeweiligen Betriebs zum Einreichen des Wahlvorschlags beauftragen. Eine Form ist nicht vorgegeben; zu Dokumentationszwecken empfiehlt sich eine E-Mail. Auf dem Wahlvorschlag leisten diese Koll. ihre Stützunterschriften mit dem Zusatz „Beauftragte/r der IG Metall“.

**BAG 17.11.2016 - 2 AZR 730/15**  
**elektronisches Warn- und Berichtssystem**

Es geht um die Klage eines Busfahrers gegen seine Kündigung, nachdem er sich geweigert hatte, an einer angeblich „anonymen“ Datenerhebung seines Arbeitgebers über seine Fahrweise teilzunehmen. Über den Rechtsstreit war bereits in der Rechtsprechungsübersicht 3. Quartal 2016 im Hinblick auf die Entscheidung der Vorinstanz LAG Hamm 16.10.2015 - 17 Sa 1222/15 berichtet worden. LAG und jetzt auch BAG halten die Kündigung für wirksam, weil sich die Datenerhebung aus einer wirksamen Betriebsvereinbarung ergibt: Regelt eine Betriebsvereinbarung eine nach § 32 Abs. 1 S 1 BDSG zulässige Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Beschäftigten, so ist diese durch eine „andere Rechtsvorschrift“ im Sinne von § 4 Abs. 1 BDSG erlaubt. Die auf der BV beruhende Anweisung des Arbeitgebers war nach Ansicht der Gerichte zulässig und musste daher befolgt werden. Dementsprechend wurde die Nicht-Teilnahme an der Datenerhebung als Arbeitsverweigerung gewertet und rechtfertigte hier die Kündigung.

Zu beachten ist, dass das BDSG durch die Datenschutzgrundverordnung ab Mai 2018 Änderungen erfahren wird. Inwieweit Betriebsvereinbarungen zur Erhebung von Beschäftigtendaten dann anzupassen sind, wird neu geprüft werden müssen.

**BAG 13.12.2016 – 1 ABR 59/14**  
**Fremdpersonaleinsatz – Einstellung**

Dem BR steht nach Entscheidung des BAG in der dort vorliegenden Sachverhaltsgestaltung ein Mitbestimmungsrecht beim Einsatz von Arbeitnehmern eines Werkschutzunternehmens nach § 99 BetrVG zu. Es handelt sich um die Außenstelle eines Landeskrankenhauses für forensische Psychiatrie, in der schuldunfähige oder vermindert schulfähige, gefährliche Straftäter untergebracht sind. Der Vertrag zwischen Arbeitgeberin und Werkschutzunternehmen enthält eine Klausel, wonach Anweisungen des Arbeitgebers vom schichtführenden Wachmann des Werkschutzunternehmens entgegengenommen und

entsprechend umgesetzt werden. Das BAG hat u.a. unter Hinweis auf diese Vertragsklausel eine Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG und damit das Mitbestimmungsrecht bejaht.

#### **BAG 13.12.2016 – 9 AZR 574/15**

#### **BAG 26.10.2016 – 5 AZR 168/16 - Umkleidezeiten**

Die Entscheidung des BAG vom 13.12.2016 betrifft die Klage eines Arbeitnehmers auf Bezahlung bzw. Gutschrift von Umkleidezeiten von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) im Hamburger Aluminiumwerk. Nach § 3 Ziffer 6. MTV gilt: „Zeiten für Umkleiden und Waschen sowie Pausen sind keine Arbeitszeit, soweit nicht innerbetriebliche abweichende Regelungen getroffen werden“. Im Betrieb besteht eine Anweisung „Arbeitskleidung“, wonach der Arbeitnehmer eine bestimmte PSA zu tragen hat. (Anmerkung: Nach TRBA 250, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, sind ohnehin vom Arbeitsplatz getrennte Umkleidemöglichkeiten für erforderliche Arbeitskleidung bereitzustellen; die Kleidung ist auch nicht zuhause zu waschen.) Die Klage auf Gutschrift der Umkleidezeit von ca. 30 Minuten hat das BAG zurückverwiesen an das LAG, damit dort die korrekte Zeit festgesetzt werden kann. In der Begründung entscheidet das BAG, dass § 3 Ziff. 6 MTV wirksam ist und insbesondere nicht gegen das gesetzliche Verbot des § 3 Abs. 3 ArbSchG verstößt. Deswegen gibt es für die Umkleidezeiten „eigentlich“ keine Zeitgutschrift. Aber weil der Arbeitgeber hier den Arbeitnehmern, die sich während einer Schicht umkleiden, eine Zeitgutschrift gibt, muss er diese Zeiten aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes auch bei den Arbeitnehmern gutschreiben, die sich vor Antritt oder nach Beendigung der Schicht umkleiden.

Die Entscheidung des BAG vom 26.10.2016 arbeitet die Voraussetzungen heraus, die erforderlich sind, damit Gerichte die Umkleidezeiten schätzen können. Das Arbeitsgericht hatte sich hier in den Betrieb begeben und dort den Umkleidevorgang einschließlich der zurückzulegenden Wege selber durchgeführt. Dabei kam es auf eine Dauer, die niedriger als die vom Arbeitnehmer geschätzte Zeit, aber höher als die vom Arbeitgeber angegebene Zeit lag. Das fand die Billigung des BAG.

#### **BAG 11.10.2016 – 1 ABR 51/14**

#### **Restmandat des BR – funktionaler Aufgabenbezug**

Das BAG hält an seiner Rechtsprechung fest, dass das Restmandat des BR aus § 21b BetrVG nur besteht, soweit es einen funktionalen Bezug zu den durch die Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung ausgelösten Aufgaben des BR gibt. Das Restmandat weitet die Befugnisse des BR über seine Amtszeit hinaus aus, jedoch beschränkt auf solche Gegenstände, die gerade durch eine Betriebsschließung bedingt sind, aber wegen deren faktischer Umsetzung nicht mehr in der regulären Amtszeit geregelt werden können. Ob ein solcher Bezug vorliegt, wird vom BAG nach einem strengen Maßstab geprüft. Im vorliegenden Rechtsstreit war der Bezug für die begehrte Auskunft des Arbeitgebers über variable Vergütung, die kurz vor Betriebsstilllegung an verschiedene Beschäftigte gezahlt worden war, nicht gegeben, weil die Vergütung nicht wegen oder im Hinblick auf die Stilllegung gezahlt worden war.

FB Betriebspolitik

Ressort Betriebsverfassung und Mitbestimmungspolitik

Reinold Mittag