



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die **1. Ausgabe** unseres **Newsletters** für **Betriebsräte** im Jahre 2018 mit folgenden Themen:

1. Unbillige Weisungen des Arbeitgebers sind nicht verbindlich

BAG, Urteil vom 18.10.2017, Az.: 10 AZR 330/16

2. Einsichtsrecht in Bruttolohnlisten ohne Anonymisierung

LAG Hamm, Beschluss vom 19.09.2017, Az.: 7 TaBV 43/17

3. Wahlanfechtung – Vorheriger Einspruch gegen die Wählerliste

BAG, Beschluss vom 02.08.2017, Az.: 7 ABR 42/15

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein
Horst Welkoborsky

1. Unbillige Weisungen des Arbeitgebers sind nicht verbindlich

BAG, Urteil vom 18.10.2017, Az.: 10 AZR 330/16

Ein Arbeitnehmer ist nach § 106 Satz 1 GewO nicht – auch nicht vorläufig – an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden, die die Grenze billigen Ermessens nicht wahrt (unbillige Weisung).

DIE ENTSCHEIDUNG

Nach allgemeinem Verständnis sollte es eigentlich keinem Zweifel unterliegen, dass sich ein Arbeitnehmer einer unbilligen und damit unwirksamen Weisung widersetzen darf. Dennoch hatte das BAG in einem viel kritisierten Urteil aus Februar 2012 (Az.: 5 AZR 249/11) genau gegenteilig entschieden. Nach damaliger Auffassung durfte sich der Arbeitnehmer über eine unbillige Ausübung des Weisungsrechts so lange nicht hinwegsetzen, bis durch ein rechtskräftiges arbeitsgerichtliches Urteil die Unverbindlichkeit der Weisung feststand. Dieser Rechtsprechung hat das BAG in seiner aktuellen Entscheidung aus Oktober 2017 eine klare Absage erteilt. Basis dieser Entscheidung war der Wortlaut des § 106 Satz 1 GewO. Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nur bestimmen, wenn er billiges Ermessen wahrt. Hält er diese Grenzen nicht ein, verlässt er den Rahmen, den das Gesetz vorgibt. Es handelt sich dann um eine gesetzeswidrige Weisung, die keine Bindungswirkung entfaltet und damit einen Arbeitnehmer auch nicht verpflichten kann, dieser unbilligen Weisung Folge zu leisten.



BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Es war dringend nötig, die in Literatur und erstinstanzlicher Rechtsprechung überwiegend auf Unverständnis und Ablehnung gestoßene Entscheidung des BAG aus Februar 2012 zu revidieren. Diese Rechtsprechung war in der Praxis schlichtweg nicht haltbar. Denn bei Annahme einer vorläufigen Verbindlichkeit auch unbilliger Weisungen wäre die Erteilung solcher Weisungen für Arbeitgeber völlig risikolos möglich. Bis eine rechtskräftige Entscheidung ergeht, die die Unbilligkeit dieser Weisung feststellt, können bekanntlich oft Jahre vergehen. Arbeitnehmern wurde damit aufgebürdet, nicht nur aus eigenem Antrieb einen langjährigen Gerichtsprozess einzuleiten, sondern sich bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Prozesses auch noch an die unbillige Weisung zu halten. Welche Blüten dies im Einzelfall treiben kann, zeigt der der Entscheidung aus Februar 2012 zugrunde liegende Sachverhalt: Der Arbeitgeber hatte dem Arbeitnehmer die Weisung erteilt, innerhalb eines Monats von Dortmund nach Berlin zu wechseln. Die Unbilligkeit dieser Weisung wurde erst mehr als zwei Jahre nach Erteilung der Weisung rechtskräftig festgestellt.

2. Einsichtsrecht in Bruttolohnlisten ohne Anonymisierung

LAG Hamm, Beschluss vom 19.09.2017, Az.: 7 TaBV 43/17

Die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter im Sinne des § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG darf der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht anonymisiert zur Einsichtnahme bereitstellen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ist der Betriebsrat berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Zwar enthält diese Vorschrift keine ausdrückliche Regelung dahingehend, dass in diesen Listen die Namen und Vornamen der Beschäftigten enthalten sein müssen. Nach Auffassung des LAG Hamm ergibt sich dieses Erfordernis aber aus dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Vorschrift. Die Funktion einer Bruttoentgeltliste könne nicht erfüllt werden, wenn eine Zuordnung der dort enthaltenen Angaben zu einem konkreten Beschäftigten mangels Angabe von Namen nicht möglich sei. Denn erst mit Hilfe des Namens könne der Betriebsrat konkret feststellen, welcher Mitarbeiter welche Vergütungsbestandteile erhält, welche Vergütungsbestandteile einzelne oder in Gruppen zusammengefasste Arbeitnehmer beziehen und ob der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes nachkomme. Gerade insofern hätte der Betriebsrat gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG das Recht, die (finanzielle) Gleichbehandlung sämtlicher Betriebsangehöriger zu überwachen. Darüber hinaus benötige der Betriebsrat diese Informationen auch, um sein erzwingbares Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG wahrnehmen zu können.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Um eine umfassende Information des Betriebsrats zu verhindern, berufen sich Arbeitgeber oft auf datenschutzrechtliche Bestimmungen. So hatte auch im vorliegenden Fall die Arbeitgeberin eine Bekanntgabe der Namen der Beschäftigten mit der Begründung verweigert, dem stünden die Bestimmungen des BDSG entgegen. Dies ist jedoch schlichtweg falsch. Bereits im Januar 2014 hat das BAG (Az.: 1 ABR 54/12) entschieden, dass es sich bei dem Einsichtsrecht in die Bruttoentgeltlisten um eine nach § 32 Abs. 1 BDSG zulässige Form der Datennutzung handelt. Generell dürfen Rechte eines Betriebsrats aus dem BetrVG daher nicht unter Berufung auf das BDSG eingeschränkt werden. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch auf das Entgelttransparenzgesetz. Durch § 13 Abs. 3 EntgTranspG wird das Einsichtsrecht des Betriebsrats erweitert und der Arbeitgeber verpflichtet, die Entgeltlisten nach Geschlecht aufzuschlüsseln und entsprechend aufzubereiten.

>>



3. Wahlanfechtung – Vorheriger Einspruch gegen die Wählerliste

BAG, Beschluss vom 02.08.2017, Az.: 7 ABR 42/15

Ein Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste nach § 4 Abs. 1 WO ist nicht Voraussetzung dafür, in einem späteren Wahlanfechtungsverfahren die Aufnahme nicht Wahlberechtigter in die Wählerliste rügen zu können.

DIE ENTSCHEIDUNG

Eine Betriebsratswahl war mit der Begründung angefochten worden, der Wahlvorstand habe in die Wählerliste Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgenommen, die nicht wahlberechtigt gewesen seien. Während des Wahlverfahrens war jedoch insofern kein Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste beim Wahlvorstand eingelegt worden. Nach Auffassung des BAG war dies auch nicht erforderlich. Nach § 4 Abs. 1 WO „können“ zwar Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste nur vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingelegt werden. Ein Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste sei jedoch nicht Voraussetzung dafür, in einem späteren Wahlanfechtungsverfahren die Aufnahme nicht Wahlberechtigter in die Wählerliste rügen zu können. Eine entsprechende Einschränkung des Anfechtungsrechts sähe weder das BetrVG, noch die WO vor; beide Gesetze würden darüber hinaus keine Bestimmung dahingehend enthalten, dass ein nicht rechtzeitig durch einen Einspruch gerügter Verstoß gegen Vorschriften über das Wahlrecht geheilt werden würde. Erst in einem späteren Anfechtungsverfahren könne verbindlich geklärt werden, ob eine Entscheidung des Wahlvorstands, eine Person in die Wählerliste aufzunehmen oder von dieser zu streichen, zu Recht erfolgt sei.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung zeigt einmal mehr, wie wichtig es für einen Wahlvorstand ist, die von ihm vorbereitete und ausgelegte Wählerliste ständig aktuell zu halten. Der Wahlvorstand ist gehalten, die Aktualität und Richtigkeit aus eigenem Antrieb fortlaufend zu überprüfen bzw. in Frage zu stellen. Darauf, dass Unrichtigkeiten in der Wählerliste von anderen Beschäftigten innerhalb der zweiwöchigen Einspruchsfrist erkannt und gerügt werden, sollte sich ein Wahlvorstand nicht verlassen. Auch sollte jedem Wahlvorstand bewusst sein, dass er die Aktualität und Richtigkeit der Wählerliste über die Einspruchsfrist hinaus bis zum Tag vor der Betriebsratswahl sicherstellen muss. Unterläuft dem Wahlvorstand hier ein Fehler, führt dies in der Regel zwangsläufig zu einer Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl.