

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **2. Ausgabe** unseres **Newsletters für Betriebsräte** im Jahre 2022 mit folgenden Themen:

- 1. Einsichtsrecht des Arbeitgebers in Wahlunterlagen**
LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 09.11.2021, Az.: 7 TaBVGa 1213/21
- 2. Keine Mitbestimmung bei Raucherpausen**
LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 29.03.2022, Az.: 5 TaBV 12/21
- 3. „Wertvolle Seminarbeiträge“ bei Betriebsratsschulungen**
BAG, Beschluss vom 17.11.2021, Az.: 7 ABR 27/20

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Einsichtsrecht des Arbeitgebers in Wahlunterlagen**
LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 09.11.2021, Az.: 7 TaBVGa 1213/21

Ein Arbeitgeber kann im Wege einer einstweiligen Verfügung das Recht durchsetzen, vollständige Einsicht in die Wahlakten zur Betriebsratswahl zu erlangen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das LAG Berlin-Brandenburg hatte über die Frage zu entscheiden, ob ein Arbeitgeber im Rahmen einer von ihm initiierten Betriebsratswahanfechtung die Einsicht in die Wahlunterlagen zur Betriebsratswahl verlangen kann. Der Betriebsrat hatte dem Arbeitgeber grundsätzlich eine Einsicht gewährt, jedoch die Einsicht in die Stimmabgabevermerke sowie die rückläufigen Freiumsschläge der Briefwahl verweigert. Er berief sich insofern darauf, dass hieraus Rückschlüsse auf das Wahlverhalten möglich seien. Der Arbeitgeber beharrte auf sein vollständiges Einsichtsrecht und wurde im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens durch das LAG bestätigt. Aus § 19 WO BetrVG ergäbe sich die Pflicht, allen, die ein berechtigtes Interesse am Wahlausgang haben, Einsicht in die Wahlunterlagen zu gewähren. Hierzu gehöre neben den Beschäftigten auch der Arbeitgeber. Ausnahmsweise könne das Einsichtsrecht auch für solche Unterlagen bestehen, aus denen Rückschlüsse auf das Wahlverhalten

der Beschäftigten gezogen werden könnten. Dies wurde vorliegend durch das Gericht bejaht, da der Arbeitgeber dargelegt hatte, aus den Stimmabgabevermerken und Freiumsschlägen Rückschlüsse auf Unstimmigkeiten bei den gezählten und für gültig befundenen Stimmen erzielen zu können.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung bewegt sich auf einer Linie mit dem BAG. Dieses hatte bereits im Jahr 2005 (7 ABR 54/04) entschieden, dass Arbeitgeber eine Einsichtnahme in Wahlunterlagen verlangen können. Ein solches Einsichtnahmerecht ist jedoch nur gegeben, wenn dieses zur Überprüfung der Ordnungsgemäßheit der Betriebsratswahl erforderlich ist. Diese Anforderlichkeit hat der Arbeitgeber dazulegen.

2. Keine Mitbestimmung bei Raucherpausen

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 29.03.2022, Az.: 5 TaBV 12/21

Die Anordnung einer Arbeitgeberin, das Rauchen nur in den festgelegten Pausen zu gestatten, unterliegt regelmäßig nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, da die Anordnung die Einhaltung der Arbeitszeit sicherstellen soll und somit nicht das Ordnungsverhalten, sondern das Arbeitsverhalten betrifft.

DIE ENTSCHEIDUNG

In dem Betrieb der Arbeitgeberin waren die Pausenzeiten tarifvertraglich festgelegt. Die Arbeitgeberin gab durch Aushang verschiedene Verhaltensmaßregeln für ihr Betriebsgelände heraus, nach denen u.a. das Rauchen nur in bestimmten Bereichen und ausschließlich in den tariflich vorgeschriebenen Pausen gestattet sein sollte. Der Betriebsrat wurde insofern nicht beteiligt und verlangte daher von der Arbeitgeberin, die Verhaltensmaßregeln wegen unterbliebener Mitbestimmung zurückzuziehen. Die Arbeitgeberin weigerte sich und erhielt im Rahmen des vom Betriebsrat eingeleiteten Beschlussverfahrens Recht. Das LAG begründete seine Entscheidung mit dem Gegenstand des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, der auf das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer gerichtet sei. Regelungen und Weisungen, welche die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisieren, seien dagegen nicht mitbestimmungspflichtig. Vorliegend würde die Anordnung der Arbeitgeberin, das Rauchen nur innerhalb der Pausenzeiten zu erlauben, ausschließlich das Arbeitsverhalten betreffen; sie sei ausschließlich auf die Einhaltung der Arbeitszeiten gerichtet. Die Arbeitgeberin habe das Recht, eine Einhaltung der während der tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeiten bestehenden Arbeitspflicht zu fordern. Auf nichts anderes würden sich die Verhaltensmaßregeln beziehen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern bedeutet nicht, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in solchen Fällen gar nicht besteht. Rauchverbote oder Regelungen rund um das Rauchen im Betrieb sind grundsätzlich immer nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig, da sie das Ordnungsverhalten im Betrieb betreffen.

3. „Wertvolle Seminarbeigaben“ bei Betriebsratsschulungen

BAG, Beschluss vom 17.11.2021, Az.: 7 ABR 27/20

Der Betriebsrat muss nicht allein wegen mit einem Schulungsangebot verbundenen wertvollen Seminarbeigaben von der Entsendung eines Mitgliedes auf diese Veranstaltung absehen, soweit keine Anzeichen dafür bestehen, dass diese die Höhe des Seminarpreises maßgeblich beeinflussen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das BAG hatte in der Revisionsinstanz über die Frage der Kostenübernahme für Schulungen mit wertvollen Seminarbeigaben zu entscheiden. Über die Vorgängerentscheidung des LAG Hessen (Beschluss vom 10.08.2020, Az.: 16 TaBV 177/19) hatten wir in unserem Newsletter 4/2020 berichtet. Das BAG bestätigte diese Entscheidung. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin müsse ein Betriebsrat nicht deshalb von der Entsendung eines Mitgliedes zu einem Seminar absehen, weil der Schulungsveranstalter den Teilnehmern wertvolle Seminarbeigaben (u.a. ein Tablet, ein BetrVG-Kommentar sowie einen Gutschein für eine kostenlose anwaltliche Erstberatung) zur Verfügung stellt. Maßgeblich für die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers sei allein die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme. Hierbei könne zwar auch die Kostenbelastung durch die Seminargebühr berücksichtigt werden. Würde sich die Seminargebühr allerdings im üblichen Rahmen halten, könne der Arbeitgeber keine Einwände geltend machen, selbst wenn sich die wertvollen Seminarbeigaben tatsächlich kosten erhöhend ausgewirkt hätten. Dies konnte laut BAG vorliegend ausgeschlossen werden, da vergleichbare Seminare nicht wesentlich günstiger, sogar wesentlich teurer zu buchen waren.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Der Markt für Betriebsratsschulungen ist hart umkämpft. Da verwundert es nicht, dass einige Seminaranbieter durch (wertvolle) Seminarbeigaben versuchen, Kunden zu gewinnen. Mit all dem haben Arbeitgeber jedoch nichts zu tun; maßgeblich für sie sind allein die anfallenden Gesamtkosten für das Seminar. Dies hat das BAG in erfreulicher Klarheit entschieden und damit die bisherige Rechtsprechung der Instanzgerichte bestätigt.