

Neue Entscheidung zur Mitbestimmung des Betriebsrates bei Dienstkleidung

Betriebsvereinbarung im Betrieb Stuttgart der Postbank wirksam: Keine Pflicht zum Tragen einer dienstlichen Krawatte bei hohen Temperaturen

Beschluss des Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 21.10.2015 (4 TaBV 2/15) – Pressemitteilung vom 21. Oktober 2015

Die Postbank Filialvertrieb AG und die Postbank Filial GmbH (Arbeitgeberin) führen für den Bereich Stuttgart mit insgesamt 86 Filialen, der sich räumlich über Teile von Baden-Württemberg und Bayern erstreckt, einen Gemeinschaftsbetrieb, in welchem ein örtlicher Betriebsrat gebildet ist. Zum Thema Gesundheitsschutz/Raumklima bildeten die Betriebspartner eine Einigungsstelle. Diese Einigungsstelle entschied, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Kältebelastungen in den Arbeitsräumen von unter 17 Grad berechtigt sind, an die Dienstkleidung angepasste Pullover oder Westen zu tragen. Bei Raumtemperaturen über 30 Grad sollen die Mitarbeiter berechtigt sein, auf das Tragen von Krawatten zu verzichten.

Unternehmensweit besteht zwischen der Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Unternehmensbekleidung, die die Mitarbeiter zum Tragen im Einzelnen vorgeschriebener Unternehmensbekleidung verpflichtet. Zu einer kompletten Unternehmensbekleidung gehört mindestens Hemd/Bluse sowie Hose/Rock und Krawatte.

Die Arbeitgeberin focht den Spruch der Einigungsstelle beim Arbeitsgericht an. Sie begehrte die Feststellung, dass die oben benannte Regelung zur Berechtigung zum Tragen von Pullovern und das Lockern der Krawatten unwirksam sei. Sie meinte, der Betriebsrat habe auch im Rahmen des Gesundheitsschutzes keine Regelungszuständigkeit über Unternehmensbekleidung. Diese stehe ausschließlich dem Gesamtbetriebsrat zu.

Das Arbeitsgericht entsprach dem Antrag der Arbeitgeberin mit Beschluss vom 28.05.2015. Hiergegen legte der Betriebsrat Beschwerde beim Landesarbeitsgericht ein. Der Gesamtbetriebsrat wurde am Verfahren beteiligt.

Die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts hat mit Beschluss vom 21.10.2015 die Entscheidung des Arbeitsgerichts abgeändert und die Anträge der Arbeitgeberin zurückgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, dass der Gesamtbetriebsrat regelungszuständig war für die Frage einer einheitlichen Unternehmensbekleidung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Auch ist das Landesarbeitsgericht der Auffassung, dass dem örtlichen Betriebsrat eine Regelungszuständigkeit für Fragen des Gesundheitsschutzes bei hohen oder niedrigen Raumtemperaturen zustand gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

COMPLIANCEBERATER.TEAM

Das Landesarbeitsgericht kann jedoch, anders als das Arbeitsgericht und entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeberin, vorliegend keinen Anwendungsfall des sog. Grundsatzes der Zuständigkeitstrennung erkennen, welcher besagt, dass innerhalb eines Mitbestimmungstatbestandes des Betriebsverfassungsgesetzes nur ein Gremium regelungszuständig sein kann. Vielmehr handelt sich um zwei verschiedene Mitbestimmungstatbestände, die lediglich in einem kleinen Teilbereich der Arbeitsbekleidung Überschneidungen haben. Diese überschneidende Zuständigkeit des Betriebsrats ist hinzunehmen, zumal die einheitliche Bekleidungsordnung als solche vom Betriebsrat nicht in Frage gestellt wird.

Die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen.

Sollten Sie weitere Fragen zum Thema haben, wenden Sie sich bitte an:

Rechtsanwälte Gmerek & Manthe
Wilhelm-Theodor-Römheld-Straße 14
55130 Mainz

Tel: 06131-908301-0

Fax: 06131-908301-9

E-Mail: jgmerek@complianceberater.team

jmanthe@complianceberater.team

tgmerek@complianceberater.team

Sollten Sie weitere Fragen zum COMPLIANCEBERATER.TEAM haben, wenden Sie sich bitte an:

Rechtsanwalt Jürgen Möthrath
Carl-Ulrich-Straße 3
67547 Worms

Tel: 06241-93800-0

Fax: 06241-93800-8

E-Mail: jmoethrath@complianceberater.team

Web: www.complianceberater.team