

1

Dienstkleidungsvorschriften für das Cockpitpersonal

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom
30.09.2014 – 1 AZR 1083/12

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung das Tragen einer einheitlichen Dienstkleidung regeln. Wird die Dienstkleidung für Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausgestaltet, verlangt der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dass eine solche Differenzierung entsprechend dem Regelungszweck sachlich gerechtfertigt ist.

Die Entscheidung

Der Kläger ist bei der Beklagten als Flugzeugführer beschäftigt. Dort sind aufgrund eines Tarifvertrags nach § 117 Abs. 2 BetrVG für das fliegende Personal Personalvertretungen gebildet. Der Tarifvertrag ordnet die Geltung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes an. Nach einer „Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung“ hat das Cockpitpersonal während des Flugeinsatzes eine Uniform zu tragen. Zu dieser gehört bei Piloten eine

„Cockpit-Mütze“, die in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich getragen werden muss, während Pilotinnen hierüber frei entscheiden können. Bei ihnen gehört die „Cockpit-Mütze“ auch nicht zur Uniform. Der Kläger hat diese unterschiedliche Ausgestaltung für unwirksam gehalten. Die Beklagte hat sich zu deren Rechtfertigung auf das klassische Pilotenbild und die Frisurgestaltung weiblicher Cockpitmitglieder berufen.

Die auf die Feststellung gerichtete Klage des Piloten, nicht zum Tragen der „Cockpit-Mütze“ verpflichtet zu sein, hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die unterschiedliche Ausgestaltung der Tragepflicht verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und ist unwirksam. Die einheitliche Dienstkleidung soll das Cockpitpersonal in der Öffentlichkeit als hervorgehobene Repräsentanten des beklagten Luftfahrtunternehmens kenntlich machen. Gemessen an diesem Regelungszweck ist eine unterschiedliche Behandlung nicht gerechtfertigt. Ob es sich überdies um eine Benachteiligung wegen des Geschlechts handelt, bedurfte keiner Entscheidung.

Quelle: "Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 50/14"

Praxistipp

Bei Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Dienstkleidung“ sollten Betriebsräte neben dem einzuhaltenden Gleichbehandlungsgrundsatz auch beachten, ob die Dienstkleidung bereits auf den ersten Blick die Identität des Arbeitgebers erkennen lässt und die Kleidung des-

wegen erst am Arbeitsplatz gewechselt werden kann. Denn sonst müsste der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsweg bereits preisgeben, bei welchem Arbeitgeber er beschäftigt ist. Hier sind etwaige Auswirkungen auf die Arbeitszeit zu prüfen.

Darüber hinaus gilt es zu regeln, wer die Kosten für die Reinigung der Dienstkleidung zu tragen hat.

2

Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 30.09.2014, 1 ABR 106/12

Der Betriebsrat hat bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung i.S.d. § 5 ArbSchG und der Unterweisung der Beschäftigten i.S.d. § 12 Abs. 1 ArbSchG mitzubestimmen. Dem steht nicht entgegen, dass die Arbeitgeberin ein Fremdunternehmen mit der Durchführung dieser Aufgaben beauftragt hat.

Die Entscheidung

Die Beteiligten streiten über Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Durchführung der auf ein externes Unternehmen übertragenen Gefährdungsbeurteilung und Beschäftigtenunterweisung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Die Arbeitgeberin schloss im Oktober 2008 mit dem externen Unternehmen A einen

Dienstvertrag über sicherheitstechnische Dienstleistungen nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz). Unter § 1 dieses Vertrags ist geregelt, dass A für die Arbeitgeberin „die Aufgaben, die sich aus § 6 ASiG in Verbindung mit der Unfallverhütungsvorschrift BGV A2 der zuständigen Berufsgenossenschaft ergeben“, wahrnimmt. Aus der Leistungsbeschreibung zum Dienstvertrag geht hervor, dass für den Betrieb u.a. die Leistungen „Begehungen mit SIB“, „Schulungen der SIB“, „Schulungen der Führungskräfte“ und „Erstellung von Gefährdungsanalysen, Durchführung von Folgebegehungen“ erbracht werden. Der Betriebsrat nahm trotz Übertragung dieser Aufgaben auf A Mitbestimmungsrechte an und legte der Arbeitgeberin den Entwurf einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung vor, welche die Ar-

beitgeberin ablehnte. Die Arbeitgeberin hat in dem von ihr eingeleiteten Beschlussverfahren geltend gemacht, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und der Unterweisung der Beschäftigten nach § 12 ArbSchG bestehe aufgrund der Übertragung dieser Aufgaben auf A nicht. Der mit A geschlossene Dienstvertrag habe nach § 13 Abs. 2 ArbSchG zur Folge, dass diese die Gefährdungsbeurteilung und die Unterweisung der Beschäftigten in eigener Verantwortung wahrzunehmen habe. Sie selbst habe nur noch eine Überwachungspflicht. Ein daran knüpfendes Beteiligungsrecht berechtige den Betriebsrat nicht (mehr) dazu, bei der Durchführung arbeitsschutzrechtlicher Pflichten mitzubestimmen. Vor diesem Hintergrund hat die Arbeitgeberin gerichtlich beantragt, festzustellen, dass der Betriebsrat bei der eigenverantwortlichen Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG durch die A im Betrieb der Arbeitgeberin in G kein Mitbestimmungsrecht hat.

Das Bundesarbeitsgericht hat – wie die Instanzen zuvor – dem Betriebsrat Recht gegeben. Der Betriebsrat hat bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung i.S.d. § 5 ArbSchG und der Unterweisung der Beschäftigten i.S.d. § 12 Abs. 1 ArbSchG mitzubestimmen. Dem steht nicht entgegen, dass die Arbeitge-

berin hiermit das Unternehmen A beauftragt hat. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden, die Rahmenvorschriften konkretisieren. Hierdurch soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes erreicht werden. Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Der Betriebsrat hat daher nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht sowohl bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG als auch bei der Unterweisung der Beschäftigten nach § 12 ArbSchG. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin steht diesem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entgegen, dass sie das Unternehmen A mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung der Beschäftigten beauftragt hat. In mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten kann sich der Arbeitgeber Dritten gegenüber grundsätzlich nicht in einer Weise binden, die die Mitregelungsbefugnis des Betriebsrats faktisch ausschließen würde. Vielmehr muss der Arbeitgeber

durch eine entsprechende Vertragsgestaltung sicherstellen, dass die ordnungsgemäße Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts gewährleistet ist. Nach § 13 Abs. 2 ArbSchG kann der Arbeitgeber zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach dem ArbSchG, d.h. auch die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und die Unterweisung der Beschäftigten nach § 12 ArbSchG, in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Gemäß § 13 Abs. 1 Nr. 5 ArbSchG sind die nach § 13 Abs. 2 ArbSchG verpflichteten Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse neben dem Arbeitgeber verantwortlich für die Erfüllung der sich aus dem Zweiten Abschnitt des ArbSchG ergebenden Pflichten. Auf die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG wirkt sich die „Externalisierung“ von Arbeitsschutzpflichten i.S.v. § 13 Abs. 2 ArbSchG nicht aus. Von der öffentlich-rechtlichen Verantwortlichkeit des Arbeitgebers und der gemäß § 13 Abs. 1 Nr. 5 ArbSchG daneben für die Erfüllung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten verantwortlichen Personen ist die sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergebende Mitregelungsbefugnis des Betriebsrats bei der betrieblichen Umsetzung von ausfüllungsbedürftigen Rahmenvorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu unterscheiden. Die Beauftragung eines Dritten mit der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

i.S.d. § 5 ArbSchG und der Unterweisung der Beschäftigten i.S.d. § 12 Abs. 1 ArbSchG nach § 13 Abs. 2 ArbSchG ändert nichts daran, dass bei der Umsetzung dieser gesetzlichen Handlungspflichten ein Handlungsspielraum besteht, bei dessen Ausfüllung der Betriebsrat im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer zu beteiligen ist.

3

Mitbestimmung beim Anbringen der Attrappe einer Videokamera

Landesarbeitsgericht Rostock, Beschluss vom 12.11.2014 – 3 TaBV 5/14

Das Anbringen der Attrappe einer Videokamera im Außenbereich eines Klinikgebäudes erfüllt offensichtlich keinen Mitbestimmungstatbestand im Sinne des § 87 BetrVG.

Die Entscheidung

Die Arbeitgeberin betreibt eine Klinik. Ohne zuvor den Betriebsrat beteiligt zu haben, brachte die Arbeitgeberin im Außenbereich ihres Klinikgebäudes die Attrappe einer Videokamera an. Der Betriebsrat hielt die Einführung und Installation, den Betrieb und die Nutzung der Attrappe einer Videokamera für mitbestimmungspflichtig. Da die Arbeitgeberin eine Mitbestimmung des Betriebsrats ablehnte, leitete dieser ein gerichtliches Verfahren zur Errichtung einer Einigungsstelle ein. Die Beteiligten streiten um die Notwendigkeit zur Errichtung einer Einigungsstelle, um die Person des/der Vorsitzenden sowie um die Anzahl der Beisitzer.

Entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts stellte das Landesarbeitsgericht fest, dass der Betriebsrat keinen Anspruch auf Errichtung einer Einigungsstelle hat. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts liegt hier eine offensichtliche Unzuständigkeit im Sinne des § 98 ArbGG vor, weil bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht auf festgestellter Tatsachengrundlage sofort erkennbar sei, dass ein Mitbestimmungs-

recht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommt. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG scheidet vorliegend bereits auf den ersten Blick aus, da die hier gegebene Kameraattrappe jedenfalls objektiv nicht geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Auch kommt keine analoge Anwendung von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in Betracht, da nach Sinn und Zweck von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG der Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers vor Eingriffen durch anonyme technische Kontrolleinrichtungen bezweckt ist und derartige Eingriffe von einer Attrappe aber ersichtlich nicht zu erwarten sind. Schließlich scheidet auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hier offensichtlich aus. Gegenstand von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist das betriebliche Zusammenleben der Arbeitnehmer, welches der Arbeitgeber kraft seiner Leitungsmacht durch Verhaltensregeln oder sonstige Maßnahmen und Anordnungen beeinflussen und koordinieren kann. Sinn und Zweck des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht darin, die Arbeitnehmer an solchen Maßnahmen im Sinne einer gleichberechtigten Gestaltungsteilnahme zu beteiligen. Der Geltungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist vorliegend bereits deshalb nicht eröffnet, weil die Anbringung der Attrappe einer Videokamera im Außenbereich auf den ersten Blick keine Auswirkungen auf das innerbetriebliche Zusammenleben der Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberin entfalten kann. Auch ist nicht erkennbar, welche konkreten (Mit-)Gestaltungsmöglichkeiten sich diesbezüglich ergeben

sollen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere zu bedenken, dass die Arbeitnehmer nach wie vor den betroffenen Eingang betreten und verlassen können, ohne neuen zusätzlichen Regelungen unterworfen zu sein. Durch die Attrappe wird gerade nicht kontrolliert, wann wer das Gebäude durch den betroffenen Zugang betritt oder verlässt. Da dem Betriebsrat offensichtlich kein Mitbestimmungsrecht zur Seite steht, wäre eine Einigungsstelle zu dieser Thematik offensichtlich unzuständig. Der Betriebsrat hat daher keinen Anspruch auf Errichtung einer Einigungsstelle.

Praxistipp

Gerade bei Installationen von Videokameras ist für den Betriebsrat häufig nicht zu

erkennen, welche Betriebsbereiche gefilmt werden. Deshalb ist in einer Betriebsvereinbarung sehr detailliert zu umschreiben, in welchem Winkel die Kamera eingestellt ist und welche Bereiche im Betrieb gefilmt werden. Bereiche, die von den Mitarbeitern als Pausenräume genutzt werden und das Büro des Betriebsrats sind von einer Überwachung grundsätzlich herauszunehmen. Die Beschreibung kann auch durch sog. Screenshots dokumentiert werden, die der Betriebsvereinbarung als Anlage beiliegen. Sobald sich eine Kameraeinstellung ändert, muss – wenn nichts anderes geregelt ist – die Betriebsvereinbarung angepasst werden.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Ralf Heidemann · Gunnar Hergert · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller · Claudia Schmidt
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.