

# BETRIEBSRAT

## NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 01 / 2011

- ▶ **Betriebsrat hinzuziehen bei Tätigkeitsbeschreibung**  
Anspruch steht im Gesetz
- ▶ **Christlich .. un-christlich**  
BAG entscheidet über Tariffähigkeit
- ▶ **Unterwäsche ja - Fingernägel nein**  
Was darf der Arbeitgeber vorschreiben?
- ▶ **Diskriminierung wegen Schwangerschaft**  
BAG in Erfurt rügt LAG Berlin
- ▶ **Video-Überwachung kommt Arbeitgeber teuer zu stehen**  
LAG Frankfurt verurteilt zu € 7.000
- ▶ **ACHTUNG - neues Gesetz zur Leiharbeit ab 01.05.2011 - siehe Fachseminar**

▶ **„Leiharbeit und Mitbestimmung des Betriebsrates“** – Neuerungen aus dem Gesetz zur Verhinderung von Missbrauch in der Leiharbeit – **mit Auslaufparade „Queen Mary 2“ am Mittwoch Mi. - Fr., 04. - 06. Mai 2011**

▶ **Kommunikation hilft**  
Seminar mit praktischer Übung  
**„Aktuelles Arbeitsrecht und Handlungstraining“**  
**Mo. – Mi., 23. – 25. Mai 2011** im Hotel Hafen Hamburg  
+++ Teilnehmerzahl ist begrenzt +++

### ▶ Betriebsrat hinzuziehen bei Tätigkeitsbeschreibung

Im Betriebsverfassungsgesetz gibt es eine klare Regel: Jeder Arbeitnehmer kann ein Betriebsrat Mitglied hinzuziehen, wenn die Leistung beurteilt oder die Entwicklung im Betrieb besprochen werden soll (§ 82 Abs. 2 BetrVG), also beim klassischen Personalgespräch. In dieser Regelung heißt es auch, dass jeder den Anspruch hat, „Berechnung und Zusammensetzung“ des Gehalts/Lohns vom Arbeitgeber erläutert zu bekommen.

Streit ist jetzt in einem Fall entstanden, in dem ein Mitarbeiter bei der Diskussion um die Tätigkeitsbeschreibung (nach ERA) ebenso ein BR-Mitglied dabei haben wollte. Immerhin ging es darum, wie sich die Bewertung der Arbeit auf die Eingruppierung auswirkt.



**Kurze Mühren 1**  
**(Spitalerhof)**  
**20095 Hamburg**  
**Tel.: 040-879 31 04**  
**Fax: 040-879 31 05**

[www.steenrae.de](http://www.steenrae.de)  
[kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de)

alle Seminare im Hotel Hafen Hamburg



"Queen Mary 2" - Auslaufparade am 04.Mai 2011 bei unserem Seminar "Leiharbeit und neue Mitbestimmung des Betriebsrats"

Seminarprospekt und Programm 2011 als pdf

Seminare **376**  
absatz

[www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de)

Weil der Arbeitgeber eine solche BR-Teilnahme ablehnte, kamen viele dieser Gespräche nicht zustande. Der Betriebsrat zog darauf hin vor das Arbeitsgericht um feststellen zu lassen, dass der Arbeitgeber solche Gespräche nicht verweigern konnte, wenn die Beschäftigten es wünschten. Das Bundesarbeitsgericht gab dem Betriebsrat recht.

### **Betriebsrat klagt für die Mitarbeiter**

Geklärt wurde auch, dass der Betriebsrat in solchen Fällen die Rechte der Beschäftigten vor Gericht einfordern konnte (sog. Prozesstandschaft). Grundsätzlich meinte das BAG: Es gehe schließlich um die Befriedung in einem besonders wichtigen Bereich, nämlich der Vergütung. Der Arbeitnehmer müsse die Möglichkeit haben, seine evtl. unterschiedliche Sichtweise über die tatsächlichen Arbeiten einzubringen. (*Bundesarbeitsgericht, Beschluss v. 20.04.2010; 1 ABR 85/08*).

## ► Leih- und Zeitarbeiter können Lohn nachfordern

Wie das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 14.12.2010 festgestellt hat, ist die Christliche Gewerkschaft für Zeitarbeit (CGZP) keine Gewerkschaft, da ihr aufgrund fehlender Mitglieder die dafür erforderliche **Tarfmächtigkeit fehlt**. Damit haben sich die Kläger, die Gewerkschaft ver.di und die Berliner Senatsverwaltung durchgesetzt, Gefälligkeitstarifverträge auch in der Leiharbeitsbranche zu unterbinden.

Die CGZP war letztlich dafür verantwortlich, solche Leiharbeiter-Tarifverträge geschlossen zu haben, die das **"Equal Pay Gebot"** leerlaufen ließen. Dem DGB blieb nichts anderes übrig als mitzuziehen und auch (eigene) Tarifverträge für die Leiharbeitsbranche abzuschließen, um wenigstens noch Einfluss auf die Branche zu behalten. Die Gewerkschaft ver.di wies jetzt darauf hin, dass durch die Entscheidung erhebliche Lohn-Nachforderung gestellt werden könnten, Allein die Nachzahlung von Sozialbeiträgen wurde mit rd. 500 Mio. Euro pro Jahr beziffert. (*Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10*)

**Anmerkung:** Die Entscheidung hat auch deshalb weitreichende Bedeutung, weil damals die DGB-Gewerkschaften mit Blick auf die Tarifverträge "der Christlichen" gleichfalls einen Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche abgeschlossen hatten. Fällt deren Tariffähigkeit nun weg, ist Bewegung in der Tariflandschaft zu erwarten.

### ► **"Leiharbeit und Mitbestimmung"**

- **neues Gesetz** ab 01.05.2011
- Leiharbeit jetzt "nur vorübergehend"
- neue Widerspruchsgründe für den BR
- Konzernleihe muss neu geordnet werden
- Auswirkungen auf die Personalplanung

Referenten: ein Vertreter der Bundesagentur für Arbeit,  
Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht

3 Tagesseminar im Hotel Hafen Hamburg  
mit **Auslaufparade „Queen Mary 2“** am Mittwoch abend  
**Seminar Mi. - Fr., 04. - 06. Mai 2011**  
[Info und Anmeldung als pdf](#)



Tagung "Leiharbeit fair gestalten" mit IG BCE-Vorsitzendem und RA Steen

## ► Farbe der Unterwäsche ja - der Fingernägel nein

### **Was darf der Arbeitgeber vorschreiben?**

Die Farbe der Unterwäsche, die Fingernägel und auch die Haartracht bzw. kein Toupets zu tragen? Bei einer Sicherheitsfirma am Flughafen Köln (Fluggastkontrolle) gab es einen interessanten Streit. Was darf der Arbeitgeber in einer **"Trageordnung"** alles vorschreiben? Der Arbeitgeber meinte z.B. lange Fingernägel (0,5 cm über der Fingerkuppe) bedeuten eine Verletzungsgefahr für die Fluggäste. Und die Anordnung, Unterwäsche zu tragen diene schließlich dem Schutz der vom Arbeitgeber gestellten Dienstkleidung.

### **Frisur, Bart und Make-up?**

Auch Frisur, Bart und Make-up seien in einem ordentlichen Zustand zu tragen (ohne unnatürliche Färbungen) und **Fingernägel nicht bunt**, da von den Mitarbeitern bei der Ausführung von hoheitlichen Aufgaben ein ordentliches Erscheinungsbild verlangt werden müsse. Toupets seien deshalb tabu. Das Landesarbeitsgericht Köln (Beschluss v. 18.08.2010 - 3 TaBV 15/10) entscheidet nun, was im Arbeitsverhältnis noch "tragbar" ist.

### **Eingriff unverhältnismäßig**

Das Gericht: Eine Trageordnung greift in die Freiheit der Arbeitnehmer ein, sich während der Arbeit so zu kleiden, wie es den persönlichen Wünschen und Bedürfnissen entspricht. Ein solcher Eingriff müsse also angemessen sein. Für eine Vorschrift, die Fingernägel nur einfarbig zu tragen, fehlt bereits ein Regelungszweck. Toupets oder Haarteile zu verbieten, ja sogar vorzuschreiben, bei Haarfärbungen nur natürlich wirkende Farben zu verwenden, ist ein unverhältnismäßiger Eingriff.

Letztlich akzeptierte das Gericht das Tragen von weißer Unterwäsche (oder in Hautfarbe) und die Länge der Fingernägel, weil dieser "Eingriff" nicht so stark sei.

#### ► **Kommunikation hilft**

Seminar mit praktischer Übung

#### **„Aktuelles Arbeitsrecht und Handlungstraining“**

- Neues im Arbeitsrecht für den Betriebsrat
- Wichtige Urteile, die man kennen muss
- Wie setze ich meine Rechte durch
- praktische Übungen und Handlungstraining

**Mo. – Mi., 23. – 25. Mai 2011** im Hotel Hafen Hamburg

+++ Teilnehmerzahl ist begrenzt +++

**mit Dämmertörn auf der Außenalster**

Information und Anmeldung:

[kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de) und [www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de)



### ► **Diskriminierung wegen Schwangerschaft**

Langer Atem lohnt sich: Eine Mutter, die gegen ihre Nicht-Beförderung schon seit fünf Jahren kämpft, hatte jetzt erneut vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg.

**Der Fall:** Die 38jährige Managerin hatte sich bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber, der SonyBMG, auf den frei gewordenen Posten des Vizepräsidenten beworben - den Job bekam ein männlicher Kollege, weil sie damals schwanger war. Dies, obwohl sie vorher schon als Urlaubsvertretung eingesetzt war und ihr Chef ihr den Posten in Aussicht gestellt hatte. Jetzt verlangte sie Schadenersatz, weil sie sich als Frau und Mutter benachteiligt fühlte.

Die erste Instanz sprach ihr auch € 17.000 zu, die zweite Instanz allerdings nicht. Dagegen klagte sie schon 2008 mit Erfolg vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG), das die Sache an das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin zurückverwies. Als dieses Landesarbeitsgericht ihr wieder nichts zusprach, ging es noch einmal zum BAG. Wieder wurde das negative Urteil aufgehoben (Urteil v. 27.01.2011 - 8 AZR 483/09), weil gravierende Fehler in der Beweiswürdigung vorlagen. Das LAG hatte gemeint, die Indizien für eine Diskriminierung wären nicht ausreichend und die Beweise gar nicht erst zuzulassen. Wieder musste das BAG also eine deutliche Rüge in Richtung Berlin erteilen. "Die Hürden dürfen nicht zu hoch sein."

### ► **Videoüberwachung kommt Arbeitgeber teuer zu stehen**

**€ 7.000 Entschädigung nach Urteil LAG Frankfurt**

Das Hessische Landesarbeitsgericht in Frankfurt hat einen Arbeitgeber zur Zahlung einer saftigen Entschädigung in Höhe von 7.000 € verurteilt, der eine Mitarbeiterin mindestens seit Juni 2008 an ihrem Arbeitsplatz permanent mit einer Videokamera überwachte. Die 24-jährige kaufmännische Angestellte arbeitete in einer

hessischen Niederlassung eines bundesweit vertretenen Unternehmens. Gegenüber der Eingangstür des Büros hatte der Arbeitgeber eine Videokamera angebracht, die nicht nur auf den Eingangsbereich, sondern **auch auf den Arbeitsplatz der Klägerin gerichtet** war. Die Mitarbeiterin machte Schadensersatzansprüche wegen der in der Überwachung liegenden Persönlichkeitsverletzung geltend. Das Arbeitsgericht in Wetzlar verurteilte das neugierige Unternehmen zunächst zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 15.000,- €

#### **Arbeitgeberargumente überzeugen nicht**

Die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung vor dem Landesarbeitsgericht in Frankfurt hatte nur zum Teil Erfolg. Weder das Arbeitsgericht noch das Landesarbeitsgericht ließen die Argumente des Arbeitgebers gelten, mit der er die Videoüberwachung rechtfertigen wollte. Der Arbeitgeber hatte sich im Prozess damit verteidigt, dass die Kamera nicht ständig in Funktion gewesen und nur zur Sicherheit der Mitarbeiter angebracht worden sei, weil es in der Vergangenheit schon zu Übergriffen auf Mitarbeiter gekommen sei. Egal so argumentierte das Hessische Landesarbeitsgericht, der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterin sei gleichwohl unverhältnismäßig. Eine Ausrichtung der Kamera nur auf den Eingangsbereich des Büros wäre möglich gewesen. Es sei auch unerheblich, dass die Kamera nicht ständig in Funktion war. Allein die Unsicherheit darüber, ob die Kamera tatsächlich aufzeichne oder nicht, habe die Mitarbeiterin einem **ständigen Anpassungs- und Überwachungsdruck ausgesetzt**, den sie nicht hinnehmen musste, nachdem sie sich bereits früh gegen die Installation der Videokamera gewandt hatte.

#### **Ohne Strafe "verkümmert" Rechtsschutz**

Die Zubilligung einer Geldentschädigung im Falle einer solchen schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung beruhe auf dem Gedanken, dass ohne einen Entschädigungsanspruch Verletzungen der Würde und Ehre des Menschen häufig ohne Sanktionen blieben mit der Folge, dass der Rechtsschutz der Persönlichkeit verkümmern würde. Bei der Entschädigung stehe regelmäßig der Gesichtspunkt der Genugtuung des Opfers im Vordergrund. (LAG Frankfurt, Urteil vom 25.10.2010 - 7 Sa 1586/09)

*Anmerkung Rechtsanwalt Michael W. Felser:*

Es gehört wenig Phantasie zu der Prognose, dass sich die Zahlungen zukünftig eher nach oben als nach unten orientieren werden. Der EGMR hat einer englischen Schulsekretärin eine Entschädigung von € 3.000 zugesprochen, weil ihr Arbeitgeber den Dienst-PC überwacht hat.

#### [NewsLetter](#)

**Dieser NewsLetter BETRIEBSRAT erscheint regelmäßig und wird per E-Mail kostenlos an alle Interessenten versandt, die sich angemeldet haben.** Wir berichten darin über aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht und Urteile der Arbeitsgerichte, die für die BR-Arbeit wichtig sein können.

Sie können sich für den NewsLetter anmelden auf unserer Internetseite [www.steenrae.de](http://www.steenrae.de) oder per E-Mail unter [kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de).

► unter [www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de) ist die Übersicht unserer gesamten Seminar-Aktivitäten