

Die CGZP kann keine Tarifverträge abschließen



Mit Beschluss vom 14.12.2010 (1 ABR 19/10) stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) fest, dass die

Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) keine Spitzenorganisation sei, die im eigenen Namen Tarifverträge abschließen könne, da sie die hierfür erforderlichen tariflichen Voraussetzungen nicht erfülle. Das BAG hat mit diesem Beschluss zwar eine Streitfrage geklärt, jedoch gleichzeitig die Grundlage für weitere Rechtsstreitigkeiten gelegt, die sich aus den weitreichenden Konsequenzen dieser Entscheidung ergeben.

Im Dezember 2002 gründeten mehrere christliche Gewerkschaften die CGZP als Spitzenorganisation im Sinne des § 2 Abs. 3 TVG mit eigener Satzung. Seinerzeit schlossen sich 6 der 18 dem Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) an. Nach ihrer Satzung vom Dezember 2002 war lediglich die CGZP und nicht ihre Mitgliedsorganisationen für den Abschluss von Tarifverträgen in der Arbeitnehmerüberlassung zuständig. Allerdings waren die Mitgliederorganisationen nach ihren eigenen Satzungen nicht für die Arbeitnehmerüberlassung tarifzuständig. Gleichwohl schloss die CGZP seit dem Jahr 2002 „Tarifverträge“ bzw. „Firmentarifverträge“ mit Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden ab, auf die gemäß § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in Arbeitsverträgen auch bei vielen nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern Bezug genommen wurde. Ver.di und der Berliner Senat begeherten nun die gerichtliche Feststellung, dass die CGZP nicht tariffähig sei.

Das BAG sprach der CGZP die Tariffähigkeit ab, da sie mangels tarifrechtlicher Voraussetzungen keine Spitzenorganisation gemäß § 2 Abs. 3 TVG sei. Insbesondere führe zur Aberkennung der Tariffähigkeit, dass keine der Mitgliedergewerkschaften in ihrer Satzung den Abschluss von Tarifverträgen im Bereich der Zeitarbeit verankert hätten. Zwar schließe dies die Regelungszuständigkeit der einzelnen Gewerkschaften

auch für diesen Bereich nicht grundsätzlich aus, jedoch sei jede Mitgliedergewerkschaft hierzu nur im Rahmen ihrer Branchenzuständigkeit befugt. Es überschreite von vornherein den satzungsmäßigen Zuständigkeitsbereich der betreffenden Einzelgewerkschaften und könnte demgemäß von ihnen auch nicht als satzungsgemäße Aufgabe der CGZP festgelegt werden, wenn die Übertragung einer umfassenden Befugnis in dem Sinne geregelt werden, dass die CGZP Tarifverträge über den Verleih von Arbeitnehmern an Unternehmen ohne Rücksicht auf Gruppenzugehörigkeit und Branche abschließen. Aufgrund dessen sind alle von der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge unwirksam, was auch rückwirkend für Tarifverträge ab 2003 gilt. Wegen Verjährungsfristen können Zeitarbeiter mit Verträgen ab 2005 Nachzahlungen verlangen. Diese Entscheidung des Ersten Senats bringt jetzt insoweit Klarheit, dass nicht jede neugegründete Arbeitnehmervereinigung unter Berufung auf die Entscheidung des BAG vom 28.03.2006 (1 ABR 58/04) Tarifverträge abschließen kann und dadurch ihre Tariffähigkeit „erdient“. Jedoch müssen nunmehr Arbeitgeber/-verbände darauf achten, mit wem sie Tarifverträge schließen, da sie ansonsten Gefahr laufen, dass „Tarifverträge“ unwirksam sind, weil der Vertragspartner nicht tariffähig ist. Bei einer Unwirksamkeit des „Tarifvertrages“ lebt nämlich das equal-pay-Gebot des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG wieder auf,

wonach der Leiharbeitnehmer Anspruch auf die im Bereich des „Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts“ hat. Die betroffenen Zeitarbeiter können nun Geld für die letzten fünf Jahre zurückfordern, müssen ihre Forderungen aber einklagen. Diejenigen Zeitarbeitsunternehmen, die neben dem Tarifvertrag mit der CGZP einen weiteren mit der für sie kraft Branchenzugehörigkeit zuständigen (christlichen) Mitgliedergewerkschaft abgeschlossen haben, müssen keine finanziellen Nachforderungen befürchten, sofern diese Gewerkschaft Tariffähigkeit besitzt.

Überdies besteht als Konsequenz aus der Entscheidung für die Leiharbeitsunternehmen ein nicht unerhebliches Risiko, da diese auch zur Nachentrichtung der ausstehenden Differenzbeträge zur Sozial- und Unfallversicherung verpflichtet werden könnten. Dieser Nachzahlungszeitraum kann sich auf bis zu vier Jahre erstrecken, was für ehemalige Zeitarbeiter dann auch, zumindest theoretisch, zu höheren Rentenansprüchen führen kann. Soweit infolge des Urteils des Bundesarbeitsgerichts Leiharbeitsunternehmen Insolvenz anmelden müssten, droht den Entleihunternehmen als Kunden der Leiharbeitsunternehmen die Inanspruchnahme durch den Sozialversicherungsträger.

■ Daniel Stille LL.M.
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- Die CGZP kann keine Tarifverträge abschließen

Seite 2

- Fristlose Kündigung wegen Vergleichs mit Zuständen „wie im Dritten Reich“
- Aufhebung der Versetzung eines Betriebsratsmitglieds ohne Zustimmung des Betriebsrats

Seite 3

- Privatnutzung des Dienstwagens während lang dauernder Arbeitsunfähigkeit

Seite 4

- Das LAG Köln als Sittenwächter – Mitbestimmung bei der Kleiderordnung

Fristlose Kündigung wegen Vergleichs mit Zuständen „wie im Dritten Reich“

Vergleicht ein Arbeitnehmer Handlungen des Arbeitgebers mit Vorgängen im Dritten Reich, rechtfertigt dies grds. eine außerordentliche fristlose Kündigung.

Das Hessische Landesarbeitsgericht hatte über die Berufung eines Arbeitnehmers zu entscheiden (Urteil v. 14.09.2010, 3 Sa 243/10). Bei dem Arbeitnehmer handelte es sich um einen 47-jährigen Fahrzeugführer, der eine 30-jährige Betriebszugehörigkeit aufweisen konnte. Er erhielt von seinem Arbeitgeber eine Kündigung, gegen die er vor dem Arbeitsgericht klagte. Im Kammertermin ä-

berte der Arbeitnehmer in Anwesenheit des Arbeitgebers und der Prozessbevollmächtigten: „Die Beklagte lügt wie gedruckt. Wie sie mit Menschen umgeht, da komme ich mir vor wie im Dritten Reich“. Der Arbeitgeber kündigte hierauf das Arbeitsverhältnis erneut fristlos.

Die hiergegen eingelegte Klage wies das Arbeitsgericht ab. Auch mit der Berufung hatte der Kläger keinen Erfolg. Die Gerichte hielten die fristlose Kündigung für wirksam. Nach Ansicht des LAG können durch den Arbeitnehmer ausgesprochene grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder seiner

Vertreter eine außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigen. Bei einer vorzunehmenden Abwägung habe das Grundrecht der Meinungsfreiheit regelmäßig zurückzutreten, wenn sich die Äußerungen als Angriff auf die Menschenwürde oder als Formalbeleidigung darstellen. Dies sei im vorliegenden Rechtsstreit der Fall gewesen. Der Vergleich betrieblicher Verhältnisse mit dem nationalsozialistischen System verstoße u.a. gegen die Menschenwürde. Ein solcher Vergleich bilde grds. einen wichtigen Grund zur Kündigung. Die Gleichsetzung noch

so umstrittener betrieblicher Vorgänge mit den vom Nationalsozialismus begangenen Verbrechen stelle eine grobe Beleidigung der damit angesprochenen Personen und eine Verharmlosung des in der Zeit des Faschismus begangenen Unrechts sowie eine Verhöhnung seiner Opfer dar. Etwas anderes hätte ggfs. dann gelten können, wenn der Arbeitnehmer seine Äußerung sofort oder wenigstens später zurückgenommen hätte. Dies unterließ er jedoch.

Philip Groth
Rechtsanwalt

Aufhebung der Versetzung eines Betriebsratsmitglieds ohne Zustimmung des Betriebsrats

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hat mit Beschluss vom 11.10.2010 (7 TaBVGa 7/10) festgestellt, dass die Versetzung eines Betriebsratsmitglieds im einstweiligen Verfügungsverfahren rückgängig gemacht werden kann, wenn die gem. § 103 Abs. 3 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats oder die Ersetzung durch das Arbeitsgericht fehlt.

Ein Arbeitnehmer war in einem Unternehmen Servicemonteur und Betriebsratsmitglied. Der Arbeitgeber plante eine betriebliche Umstrukturierung, aufgrund derer der Arbeitnehmer einer neu gegründeten, eigenständigen Niederlassung zugeordnet wurde. Der Arbeitnehmer war mit dieser Zuordnung nicht einverstanden. Der Arbeitgeber holte weder die Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 Abs. 3 BetrVG

ein noch ließ er die fehlende Zustimmung durch ein Arbeitsgericht ersetzen. Der Betriebsrat war der Ansicht, dass die ohne seine Zustimmung erfolgte Versetzung unwirksam sei und beantragte im Rahmen eines einstweiligen Rechtsschutzverfahrens, die Versetzung rückgängig zu machen.

Das LAG entschied zugunsten des Betriebsrats. Den Verfügungsanspruch folgerte es aus § 103 Abs. 3 BetrVG. Der Antrag sei trotz § 101 BetrVG statthaft. Zwar sei festzustellen, dass für den einstweiligen Rechtsschutz neben § 101 BetrVG kein Raum bestehe, da der Gesetzgeber durch die Vorschrift eine spezielle Regelung für die in § 99 BetrVG genannten Fälle getroffen habe. Die Versetzung eines Betriebsratsmitglieds sei aber weder in § 101 BetrVG genannt noch verweise § 103 BetrVG auf § 101 BetrVG.

§ 101 BetrVG sei auch nicht analog anzuwenden. Die Vorschrift bilde die speziellere Regelung ab und trage damit dem Umstand Rechnung, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit der vorläufigen Durchführung der personellen Maßnahme habe. Eine vorläufige Durchführung sei bei der Versetzung des Betriebsratsmitglieds nicht vorgesehen. Vielmehr bestimme § 103 Abs. 3 BetrVG, dass der Arbeitgeber die Ersetzung der Zustimmung gerichtlich beantragen könne, wenn der Betriebsrat die Zustimmung verweigert habe. Das LAG geht davon aus, dass eine mit § 87 BetrVG vergleichbare Rechtslage vorliegt. Dort, wo der Arbeitgeber eine Maßnahme in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten ohne Zustimmung des Betriebsrats umsetze, bestünde ein allg. Unterlassungsanspruch. Dies müsse auch in den Fällen gelten, in denen

der Arbeitgeber Maßnahmen nur durchführen könne, wenn die Zustimmung des Betriebsrats erteilt oder durch das Arbeitsgericht ersetzt worden sei.

Bei der Zuordnung des Betriebsratsmitglieds zu der neu gegründeten Niederlassung handele es sich um eine Versetzung gem. § 95 Abs. 3 BetrVG. Zwar änderten sich dadurch weder Inhalt noch Ort der Arbeitsleistung, die die betreffende Person zu erbringen habe. Es handele sich jedoch um eine funktionale Änderung seines Arbeitsbereichs, da er in einen anderen Betrieb eingegliedert werde. Diese betriebsübergreifende Versetzung führe dazu, dass das Betriebsratsamt in der bisherigen Niederlassung verloren gehe.

Philip Groth
Rechtsanwalt

Privatnutzung des Dienstwagens während lang dauernder Arbeitsunfähigkeit

Mit Urteil vom 14.12.2010 (9 AZR 631/09) hat das Bundesarbeitsgericht eine in Literatur und Rechtsprechung höchst umstrittene Rechtsfrage entschieden: Im Falle der Erkrankung eines Arbeitnehmers endet das ihm eingeräumte Recht, den zur Verfügung gestellten Dienstwagen auch privat nutzen zu können mit Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes. Der Arbeitgeber ist dann berechtigt, den Pkw herauszuverlangen, ohne dem Arbeitnehmer eine Nutzungsausfallentschädigung zahlen zu müssen.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Bauleiter beschäftigt. Diese hatte ihm arbeitsvertraglich für seine Tätigkeit einen Pkw „auch zur privaten Nutzung“ überlassen. Der Kläger war in der Zeit vom 03.03.2008 bis einschließlich 14.12.2008 durchgängig arbeitsunfähig erkrankt. Sein Entgeltfortzahlungsanspruch endete am 13.04.2008. Auf Verlangen der Beklagten gab er den Pkw am 13.11.2008 zurück. Erst nach Wiederaufnahme der Arbeit am 16.12.2008 überließ die Beklagte dem Kläger am 18.12.2008 erneut einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung. Für den Zeitraum vom 13.11.2008 bis 15.12.2008 verlangte der Kläger Nutzungsausfallentschädigung. Die Beklagte habe ihm den Pkw vertragswidrig entzogen.

In den beiden Vorinstanzen blieb der Kläger erfolglos. Auch das Bundesarbeitsgericht folgte seiner Auffassung nicht. Zwar stelle die Gebrauchsüberlassung eines Pkw auch zur privaten Nutzung als geldwerter Vorteil und Sachbezug eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeit dar. Der

Arbeitnehmer könne daher nach § 275 Abs. 1 i.V.m. §§ 280 Abs. 1 Satz 1, 283 Satz 1 BGB Nutzungsausfallentschädigung in Höhe der steuerlichen Bewertung der privaten Nutzungsmöglichkeit verlangen, wenn ihm der Arbeitgeber den Pkw vertragswidrig entziehe.

Als steuer- und abgabepflichtiger Teil des geschuldeten Arbeitsentgelts sei die Gebrauchsüberlassung eines Pkw auch zur privaten Nutzung allerdings regelmäßig nur so lange geschuldet, wie der Arbeitgeber überhaupt Arbeitsentgelt schulde. Mit Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraumes im Sinne von § 3 Abs. 1 EFZG sei dies nicht mehr der Fall.

Damit geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass nach Beendigung des Entgeltfortzahlungszeitraumes – vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien – der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ gilt. Dieser wird im Arbeitsrecht zu Gunsten des Arbeitnehmers zur Sicherung seiner Existenzgrundlage nur in bestimmten Fällen durchbrochen. So behält der Arbeitnehmer trotz Nichterbringung der Arbeitsleistung insbesondere bei Urlaub und im Krankheitsfall für den Entgeltfortzahlungszeitraum seinen Vergütungsanspruch. Im Umkehrschluss – so das vorinstanzliche Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Urteil vom 27.07.2009 – 15 Sa 25/09) – bedeute dies allerdings auch, dass nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes der allgemeine Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ wieder Anwendung finde. Der Arbeitgeber könne dann dem lang andauernd arbeitsunfähigen Arbeitnehmer entschädigungslos den Dienstwagen entziehen,

ohne dass es eines Widerrufs- vorbehalts im Arbeitsvertrag bedürfe.

Dem ist das Bundesarbeitsgericht trotz anders lautender Stimmen in Rechtsprechung und Literatur ganz offenbar gefolgt. Gleiches dürfte auch im Hinblick auf die von der Gegenauffassung gezogenen Parallelen zur Überlassung von Werkwohnungen und der Gewährung von Sachbezügen während der Mutterschutzfristen gelten. Im Falle der Überlassung einer Werkwohnung ist schon die vertragliche Ausgangssituation eine andere.

Soweit das Bundesarbeitsgericht in einem anderen Fall den Anspruch einer Arbeitnehmerin auf Weitergewährung der Privatnutzungsbefugnis eines Dienstwagens während der Mutterschutzfristen bejaht hatte (vgl. Urteil vom

11.10.2000 – 5 AZR 240/99), geht es darum, die werdende bzw. junge Mutter davor zu schützen, aus finanziellen Gründen die Arbeit zu ihrem und des Kindes Nachteil fortzusetzen.

Im Falle des Langzeiterkrankten hat der Gesetzgeber die Entgeltfortzahlungspflicht hingegen auf sechs Wochen begrenzt und damit gewissermaßen bewusst in Kauf genommen, dass dieser trotz fortbestehender Arbeitsunfähigkeit seine Arbeit wieder aufnimmt, um nicht auf das geringere Krankengeld verwiesen zu werden.

Genaueren Aufschluss werden jedoch die Entscheidungsgründe des Bundesarbeitsgericht liefern, die bei Redaktionsschluss noch nicht vorlagen.

■ **Kathrin Bürger**
Fachanwältin für Arbeitsrecht



**Arbeitsrechtliche Praktiker
SEMINARE GmbH**

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Seminare 2011

- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung („Low Performer“)
- Kompaktkurs Teilzeit- und Befristungsrecht
- Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten
- Update: Rechtssichere Gestaltung von Arbeits- und Aufhebungsverträgen

Anmeldung & weitere Infos:

www.aps-seminare.de

Das LAG Köln als Sittenwächter – Mitbestimmung bei der Kleiderordnung



Züchtige Kleidung? Gepflegter Bartwuchs? Fragen, die man heutzutage eher in einer kultu-

rellen Diskussion verorten würde, versuchten neuerdings auch Arbeitgeber und Betriebsrat abschließend in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Das Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 18.08.2010, 3 TaBV 15/10) hatte nun über die Frage der Wirksamkeit einer solchen Betriebsvereinbarung zu entscheiden und kam dabei zu interessanten Ergebnissen.

Verschiedenfarbige Fingernägel? Erlaubt. Fingernägel mehr als 0,5 cm über der Fingerkuppe? Zu Recht verboten. Künstliche Haare oder Einflechtungen? Erlaubt. Ohne Unterwäsche und Feinstrumpfhose zur Arbeit? Zu Recht verboten. Unnatürliche Haarfarbe? Erlaubt. Unnatürliche Farbe der Unterwäsche? Zu Recht verboten.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Die Arbeitgeberin führt Fluggastkontrollen in einem Flughafen durch. Es existiert eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Dienst- und Schutzkleidung (Kleiderordnung)“. Die Gesamtbetriebsvereinbarung verpflichtet zum Tragen von Unterwäsche. Diese hat weiß oder hautfarben zu sein und darf keine Beschriftungen und Embleme enthalten. Andersfarbige Unterwäsche darf jedenfalls nicht durchscheinen. Zur Beinbekleidung sind (für Frauen) Feinstrumpfhosen in neutraler Hautfarbe, dunkelblau oder schwarz, zu tragen. Socken in den gleichen Farben wie die Feinstrumpfhosen sind lediglich zur Hose zu tragen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung

regelt weiterhin die „Länge und Farbe der Fingernägel für weibliche Beschäftigte“. Länge und Farbe der Fingernägel sind jederzeit gepflegt zu halten. Sie sind einfarbig und in maximaler Länge von 0,5 cm über der Fingerkuppe zu tragen.

Detailliert geregelt werden auch die Haarpracht und der Bart bei männlichen Beschäftigten. Grundsätzlich sind Haare immer sauber, niemals ungewaschen oder fettig wirkend zu tragen. Eine gründliche Komplettgesichtsrasur bei Dienstantritt ist Voraussetzung; alternativ ist ein gepflegter Bart gestattet. Bei Haarfärbungen sind lediglich natürlich wirkende Farben gestattet. Das Tragen von künstlichen Haaren oder Einflechtungen ist grundsätzlich nicht gestattet, wenn es die Natürlichkeit der Haarpracht beeinträchtigt.

Der Betriebsrat im Flughafen wendet sich nun gegen die Anwendung der Gesamtbetriebsvereinbarung in seinem Betrieb. Diese sei unwirksam.

Dem konnte das LAG Köln jedoch nur teilweise folgen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seien die Betriebsparteien gemäß § 75 Abs. 1, 2 Satz 1 BetrVG zur Wahrung der grundrechtlich gewährleisteten Freiheitsrechte verpflichtet. Sie hätten damit auch die durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Handlungsfreiheit zu beachten.

Hinsichtlich der Anordnung, die Fingernägel einfarbig zu tragen, fehle es bereits an der Geeignetheit dieses Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerinnen zur Erreichung des Regelungszwecks. Die Farbe der Fingernägel der Mitarbeiterinnen sei für die Gewährleistung eines einheitlichen Erscheinungsbildes offensichtlich ohne Bedeutung. Auch die Regelungen zu Haaren

und Bart bei Mitarbeitern seien unwirksam, soweit dort vorgeschrieben werde, für Haarfärbungen lediglich natürlich wirkende Farben zu verwenden und das Tragen von künstlichen Haaren oder Einflechtungen verboten sei. Alle Mitarbeiter hätten ohnehin unterschiedliche Haarfarben und Frisuren. Die Möglichkeit, künstliche Haarteile zu tragen, könnte weiterhin für das Selbstwertgefühl eines unter frühem Haarverlust leidenden Mitarbeiters von erheblicher Bedeutung sein. Demgegenüber wird das von den Kunden wahrgenommene Erscheinungsbild nicht wesentlich durch Haarfarbe und Frisur geprägt.

Zulässig sei hingegen die Vorschrift zum Tragen von Unterwäsche. Die Dienstkleidung würde durch das Tragen von Unterwäsche geschützt und weniger schnell abgenutzt. Die Eignung der Regelung steht damit außer Frage. Dabei sei auch unproblematisch, dass die Unterwäsche weiß oder in Hautfarbe sein muss und keine

Embleme, Beschriftungen oder Muster enthalten darf.

Ebenfalls rechtlich unbedenklich sei die für Mitarbeiterinnen vorgeschriebene maximale Länge der Fingernägel von 0,5 cm über der Fingerkuppe. Ziel der Regelung sei es, eine Verletzungsgefahr bei der Kontrolle von Passagieren möglichst zu vermeiden. Dies sei anzuerkennen.

Auch seien die Regelungen nicht zu beanstanden, soweit verlangt werde, dass die Haare grundsätzlich sauber, niemals ungewaschen oder fettig zu tragen sind und vor Dienstbeginn eine Komplett rasur erfolgt oder ein gepflegter Bart getragen wird. Diese Vorgaben seien geeignet, ein vernünftiges und angemessenes Erscheinungsbild der Mitarbeiter zu gewährleisten. Die große Mehrzahl der Mitarbeiter dürfe auch ohne eine entsprechende Vorgabe selbständig Wert auf ein entsprechendes Äußeres legen.

■ Thomas Schelp
Rechtsanwalt

Praxistipp

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb; **Gegenstand der Mitbestimmung** ist danach das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Dieses kann der Arbeitgeber kraft seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts und seiner Organisationsbefugnis beeinflussen und koordinieren. **Mitbestimmungspflichtig** hiernach sind etwa Kleiderordnungen, Regelungen zur Nutzung von Gemeinschaftsräumen und zum Abstellen von Fahrzeugen und Belegordnungen für Parkplätze, Regelungen zur Führung formalisierter Krankengespräche sowie der Erlass eines Alkoholverbots. **Nicht mitbestimmungspflichtig** sind hingegen die Einführung von Erfassungsbögen in Hinblick auf Mehrarbeitsstunden, die Durchführung von Ehrlichkeitskontrollen, die Überprüfung der Service- und Beratungsqualität sowie die Anordnung von Dienstreisen.

Seite 4

Impressum

Gürzenichstraße 16 • 50667 Köln
Tel. 02 21-94 36 87-0 • Fax -94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 • 60325 Frankfurt/M.
Tel. 0 69-97 40 36-0 • Fax -97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



ULRICH WEBER & PARTNER GbR

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT
KÖLN • FRANKFURT/MAIN • STUTTGART • HAMBURG

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter www.ra-weber-partner.de

Wilhelmsplatz 11 • 70182 Stuttgart
Tel. 07 11-49 07 08-0 • Fax -49 07 08-10
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Neuer Wall 43 • 20354 Hamburg
Tel. 040 - 22 63 179-0 • Fax -22 63 179-10
buero-hamburg@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter www.ra-weber-partner.de

Design & Layout: I-Motion Communication
56218 Mülheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Inhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.