

# Newsletter



**Arbeitsrecht -  
Mitbestimmung**

**Ausgabe 1 | 2015**

## Themen:

1. Gesetzesentwurf zur Tarifeinheit verabschiedet ..... Seite 1
2. Aktuelle Rechtsprechung ..... Seite 2

## Gesetzesentwurf zur Tarifeinheit verabschiedet

**Am 11. Dezember 2014 hat das Bundeskabinett den seit Längerem angekündigten Gesetzesentwurf zur Tarifeinheit verabschiedet. Der Gesetzesentwurf, der das Prinzip 'Ein Betrieb - ein Tarifvertrag' wiederherstellen soll, benötigt keinerlei Zustimmung durch den Bundesrat.**

Im Folgenden sollen die Kernpunkte des Gesetzesentwurfs vorgestellt werden:

Der Gesetzesentwurf sieht zunächst einmal einen Vorrang von Tarifverträgen nach dem Mehrheitsprinzip vor. Das bedeutet, in einem Betrieb, in dem sich die Geltungsbereiche verschiedener Tarifverträge überschneiden, soll zukünftig nur noch der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft Anwendung finden, die über die meisten Mitglieder verfügt. Das führt dazu, dass die Tarifverträge von Gewerkschaften mit einer niedrigeren Mitgliederzahl keine Anwendung mehr finden. Eine Ausnahme soll nur dann gelten, wenn die Mehrheitsgewerkschaft in ihrem Tarifvertrag ausdrücklich geregelt hat, dass sie ergänzende Regelungen durch andere Gewerkschaften erlaubt. Die

Geltung anderer Tarifverträge in einem Betrieb steht damit im Belieben der mitgliedsstärksten Gewerkschaft. Dass eine Gewerkschaft einer anderen, mit ihr konkurrierenden, Gewerkschaft den Abschluss von Tarifverträgen in ihrem Geltungsbereich zulässt, wird in der Praxis wohl kaum jemals vorkommen.

Bei der Feststellung des Mehrheits-tarifvertrages soll es auf den Zeitpunkt ankommen, zu dem zuletzt in dem Betrieb ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Ein späterer Zeitpunkt kommt dann zur Anwendung, wenn die verschiedenen Tarifverträge zum Zeitpunkt des letzten Tarifvertrags-abschlusses noch nicht kollidiert haben. Die Feststellung, welche Gewerkschaft über die meisten Mitglieder verfügt, kann sodann mit Hilfe eines Notars geschehen.

Sehr geehrte Leserinnen,  
sehr geehrter Leser,

Wissen ist Macht, sagt man. Wir würden es anders formulieren: Wissen ist Voraussetzung für Erfolg. Und weil Ihr Erfolg das Ziel unserer Bemühungen ist, geben wir unser Wissen gerne an Sie weiter.

Mit unseren Mandantenrundschreiben und interessanten Veröffentlichungen informieren wir Sie über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht und dabei schwerpunktmäßig über Ihre Rechte als Pilot, als Flugbegleiter sowie als Betriebsrat.

Viel Spaß bei der Lektüre dieses Newsletters.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Anwaltskanzlei

*Stüben*

### Kontakt:

Tanja Stüben LL.M.  
Rechtsanwältin

Falkenweg 1  
D-65527  
Niedernhausen/Wildpark  
Tel: +49 (0)176-5656 0176  
Fax: +49 (0)32-223943294

mail@kanzlei-stueben.de  
www.kanzlei-stueben.de

Dem Notar haben die Gewerkschaften ihre Mitgliederzahlen offen zu legen.

Die an einem noch zu bestimmenden Zeitpunkt (Stichtag) bereits bestehenden Tarifverträge unterfallen allerdings einer Bestandschutzregelung. Dann aber muss zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der gesetzlichen Regelung der Tarifvertrag bereits gelten. Erst in Tarifverhandlungen befindliche Tarifverträge werden von einer Bestandsregelung keinesfalls erfasst.

Das Streikrecht wird im vorliegenden Entwurf - anders als in früheren „Eckpunktepapieren“ - nicht ausdrücklich geregelt, allerdings ergeben sich aus den getroffenen Regelungen auch so erhebliche Einschränkungen. So würde sich die Friedenspflicht eines nach Mitgliederstärke festgestellten Tarifvertrags faktisch auf alle anderen Tarifverträge ausdehnen.

Denn kann der Tarifvertrag einer Minderheitengewerkschaft aufgrund geltenden Tarifvertrages einer Mehrheitsgewerkschaft zukünftig keine Anwendung finden, dann kann für ihn mangels Vorliegens eines vom BAG geforderten „tariflich regelbaren Ziels“ aller Voraussicht nach auch nicht legal gestreikt werden.

#### Fazit:

In seiner jetzigen Form muss sich der Gesetzesentwurf den Vorwurf gefallen lassen, in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit einzugreifen. Schon die alte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifeinheit war deswegen kritisiert und in der Folge auch aufgegeben worden.

## Aktuelle Rechtsprechung



### Mitbestimmung der Personalvertretung bei der Informationsveranstaltung „Dialogforum“ der DLH

Seit Juni 2009 führt die DLH in einem ihrer Schulungszentren im Vier- bis Sechs-Wochen-Rhythmus eine eintägige Informationsveranstaltung „Dialogforum“ für die Cockpitmitarbeiter durch. Dabei haben die Teilnehmer Gelegenheit, mit Vertretern des Managements zu bestimmten Themenkomplexen zu diskutieren. Hierzu gehören ua.: „Lufthansa im Wettbewerb“, „Auslandsstrategie der Lufthansa“ und „Inhalte des Konzerntarifvertrags Cockpit“, „Maßnahmen der Treibstoffreduzierung“, „Strategie der Lufthansa Cargo“, „Vergütung & Mehr“ und „Germanwings“. Der Teilnehmerkreis ist auf etwa 60 bis 80 Mitarbeiter je Veranstaltung beschränkt. Die Teilnahme an der Informationsveranstaltung ist für die Cockpitmitarbeiter verpflichtend, der Zeitaufwand wird als Arbeitszeit erfasst.

Die Gesamtvertretung der DLH hat in Bezug auf diese Informationsveranstaltung ein Mitbestimmungsrecht geltend gemacht und zuletzt vor dem Bundesarbeitsgericht beantragt, festzustellen, dass der Gesamtvertretung ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung der eintägigen Informationsveranstaltung „Dialogforum“ zusteht.

Das Bundesarbeitsgericht hat den Antrag der Gesamtvertretung zurückgewiesen.

Die Gesamtvertretung hat bei der Durchführung der Informationsveranstaltung „Dialogforum“ kein Mitbestimmungsrecht.

Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist, wie das Bundesarbeitsgericht ausführt, das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Beschäftigten („Ordnungsverhalten“). Es beruht darauf, dass die Beschäftigten ihre vertraglich geschuldete Leistung innerhalb einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsorganisation erbringen und deshalb dessen Weisungsrecht unterliegen. Das berechtigt diesen dazu, Regelungen vorzugeben, die das Verhalten der Beschäftigten im Betrieb beeinflussen und koordinieren sollen. Solche Maßnahmen bedürfen der Zustimmung der Gesamtvertretung. Dies soll gewährleisten, dass die Beschäftigten gleichberechtigt in die Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens einbezogen werden.

Die Teilnahme an dem Dialogforum betrifft allerdings nicht dieses Ordnungsverhalten der Cockpitmitarbeiter iSd. von § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV-PV. Diese Veranstaltung dient nicht dazu, das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung und das betriebliche Zusammenleben der Arbeitnehmer zu koordinieren und zu beeinflussen, sondern dazu, den Cockpitmitarbeitern wirtschaftliche Zusammenhänge im Lufthansa-Konzern aufzuzeigen und unternehmerische Entscheidungen transparent zu machen. Bei dem „Dialogforum“ handelt es sich damit lediglich um eine allgemeine Informationsveranstaltung der Arbeitgeberin. Die Durchführung derartiger Veranstaltungen unterliegt demnach auch nicht nach § 87 Abs. 1 TV-PV der Mitbestimmung der Gesamtvertretung.

Das danach bestehende Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Fortbildung setzt voraus, dass den Arbeitnehmern in systematischer, lehrplanartiger Weise Kenntnisse und Erfahrungen vermittelt werden, die diese zu ihrer beruflichen Tätigkeit im Allgemeinen befähigen. Auch diesen Anforderungen genügt das „Dialogforum“ nicht, weil dort keine systematische, lehrplanartige Wissensvermittlung erfolgt.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 15.4.2014, Az.: 1 ABR 85/12



## Dienstkleidungsvorschriften für das Cockpitpersonal

Nach einer bei der DLH geltenden „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, ein bei der DLH angestellter Pilot, hat diese unterschiedliche Ausgestaltung für unwirksam gehalten. Die Beklagte, die DLH, 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.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. September 2014, Az.: 1 AZR 1083/12 - Pressemitteilung Nr. 50/14



## Urlaubsanspruch nach unbezahltm Sonderurlaub

Die Klägerin war bei der beklagten Universitätsklinik seit August 2002 als Krankenschwester beschäftigt. Vom 1. Januar 2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30. September 2011 hatte sie unbezahlten Sonderurlaub und verlangte danach erfolglos von der Beklagten die Abgeltung von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2011.

Vor dem Bundesarbeitsgericht bekam die Klägerin schließlich Recht. Der von den Parteien vereinbarte Sonderurlaub stand dem Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs zu Beginn des Kalenderjahres 2011 nicht entgegen. Er berechnete die Beklagte nicht zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs.

Nach § 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Diese Vorschrift ist nach § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG unabdingbar. Die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erfordert nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die einmalige Erfüllung der Wartezeit. Das BUrlG bindet den Urlaubsanspruch damit weder an die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis noch ordnet es die Kürzung des Urlaubsanspruchs für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an.

Allerdings sehen spezialgesetzliche Regelungen für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Kürzung des Urlaubs bei Elternzeit (§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) oder Wehrdienst (§ 4 Abs. 1 Satz 1 ArbPISchG) vor. Eine Kürzungsregelung beim Ruhens des Arbeitsverhältnisses während einer Pflegezeit (§§ 3, 4 PflegeZG) findet sich dagegen nicht. Kommt es zum Ruhens des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, hindert dies grundsätzlich weder das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs noch ist der Arbeitgeber zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs berechtigt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. Mai 2014, Az.: 9 AZR 678/12 - Pressemitteilung Nr. 22/14



## Die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit

Die Klägerin ist die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Die GDL ist Mitglied der dbb tarifunion.

Die beklagte Arbeitgeberin gehört dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern e.V. (KAV Bayern) an. Dieser schloss im Jahr 2006 mit ver.di und der dbb tarifunion jeweils einen gleichlautenden „Tarifvertrag Nahverkehrsbetriebe Bayern“. Nach deren Kündigungen und zunächst gemeinsam geführten Verhandlungen erzielte ver.di mit dem KAV Bayern am 20. August 2010 eine Einigung. Die dbb tarifunion erklärte die Verhandlungen am 25. August 2010 für gescheitert und kündigte die Durchführung einer Urabstimmung über Streikmaßnahmen an.

Mit Schreiben vom selben Tag forderte die Arbeitgeberin die in ihrem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer auf, unter Angabe von Name und Personalnummer mitzuteilen, ob man Mitglied in der GDL ist oder nicht.

Die GDL hat von der Arbeitgeberin verlangt, es zu unterlassen, die in ihrem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer nach einer Mitgliedschaft in der GDL zu befragen. Eine solche Frage verletze ihre durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit und sei generell unzulässig. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Antrag insgesamt abgewiesen. Zwar beeinträchtigt die Fragebogenaktion die kollektive Koalitionsfreiheit der GDL. Art. 9 Abs. 3 GG schützt als koalitionsmäßige Betätigung den Abschluss von Tarifverträgen und hierauf gerichtete Arbeitskämpfmaßnahmen. Die geforderte Auskunft verschafft der Arbeitgeberin genaue Kenntnis vom Umfang und Verteilung des Mitgliederbestands der GDL in ihrem Betrieb. Sie zielt nach Art und Weise der Befragung während einer laufenden Tarifauseinandersetzung mit Streikandrohung darauf ab, den Verhandlungsdruck der GDL unter Zuhilfenahme ihrer Mitglieder zu unterlaufen. Das von der Arbeitgeberin vorgebrachte Interesse, die mit ver.di erzielte Tarifeinigung umzusetzen, rechtfertigt eine solche Befragung nicht. Gleichwohl hatte der nicht auf den vorstehenden Sachverhalt beschränkte, sondern alle denkbaren Fallgestaltungen umfassende Unterlassungsantrag der GDL aus deliktsrechtlichen Gründen keinen Erfolg. Der Senat hatte daher nicht darüber zu befinden, ob in einem sogenannten tarifpluralen Betrieb grundsätzlich ein Fragerecht des Arbeitgebers nach der Gewerkschaftszugehörigkeit besteht oder nicht. Die weiteren Unterlassungsanträge der GDL waren aus verfahrensrechtlichen Gründen abzuweisen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. November 2014, Az.: 1 AZR 257/13 - Pressemitteilung Nr. 62/14



### **Beschäftigung von Leih-Stewards und Leih-Stewardessen - Gruppenvertretung der Flugbegleiter scheitert vor dem Hessischen LAG**

Im zugrunde liegenden Streitfall wollte die Gruppenvertretung der Deutschen Lufthansa mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung erreichen, dass Flugzeuge der Deutschen Lufthansa weiterhin nur mit eigenem Kabinenpersonal und nicht mit Flugbegleitern und Flugbegleiterinnen aus Leiharbeitsunternehmen bereedert werden.

Die Gruppenvertretung stützte sich dabei auf eine Vereinbarung der für die Deutsche Lufthansa zuständigen Tarifvertragsparteien vom 3. Mai 2005, mit der die Deutsche Lufthansa zusagte, ihre Flugzeuge "nur mit eigenem Kabinenpersonal zu bereedern". Die Vereinbarung war allerdings bis zum 31. Dezember 2008 befristet, wirke nach Ansicht der Gruppenvertretung jedoch weiter fort. Zudem drohe, so die Gruppenvertretung, die gesetzeswidrige unbezahlte

Freistellung von eigenem Personal bei der Beschäftigung von Leiharbeitern.

Mit ihrem Antrag unterlag die Gruppenvertretung vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht (LAG). Nach Ansicht des Gerichts kam es auf eine eventuelle Nachwirkung der Vereinbarung der Tarifvertragsparteien vom 3. Mai 2005 nicht an. Die Gruppenvertretung sei für die Durchsetzung tariflicher Ansprüche nicht zuständig. Diese könnten allein die Tarifvertragsparteien selbst durchsetzen. Einen gesetzlichen Unterlassungsanspruch habe die Gruppenvertretung auch nicht, weil angeblich drohende Gesetzesverstöße, z.B. durch Freistellung eigenen Kabinenpersonals, nicht glaubhaft gemacht worden seien.

Hessisches LAG, Beschluss vom 3. Juli 2012, Az.: 4 TaBVGa 69/12



### **Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz**

Die Beteiligten des Verfahrens streiten über Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Durchführung der auf ein externes Unternehmen übertragenen Gefährdungsbeurteilung und Beschäftigtenunterweisung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen hat. 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. Bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG bestehen Spielräume etwa bei den Festlegungen, welche Arbeitsplätze mit welchen Methoden auf welche Gefahrenursachen hin in welchem Zeitablauf untersucht werden sollen; bei § 12 ArbSchG müssen insbesondere Art, Umfang und der konkrete Inhalt der Unterweisung festgelegt werden.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 30.9.2014, Az.: 1 ABR 106/12