Landesarbeitsgericht Köln, 3 TaBV 15/10

Datum:	18.08.2010
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	3.Kammer
Entscheidungsart:	Beschluss
Aktenzeichen:	3 TaBV 15/10
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2010:0818.3TABV15.10.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Köln, 2 BV 104/09
Schlagworte:	Dienstkleidung, Fluggastkontrolle, Mitbestimmung, Persönlichkeitsrecht, Trageordnung
Normen:	Art. 2 Abs. 1 GG, §§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 75 BetrVG
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat hat grundsätzlich bei der Regelung einer einheitlichen Dienstkleidung der Mitarbeiter ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

2. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gilt nur für Maßnahmen, die das sog. Ordnungsverhalten der Mitarbeiter betreffen. Das sog. Arbeitsverhalten bleibt nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungsfrei.

3. Eine Betriebsvereinbarung, die das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter verletzt, ist unwirksam und darf nicht angewandt werden.

4. Das zulässige Ausmaß einer Beschränkung der allgemeinen Handlungsfreiheit der Mitarbeiter bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die jeweilige Regelung muss geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen.

Tenor:

I. Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 1) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 23.12.2009

- 2 BV 104/09 - teilweise abgeändert.

1. Der Beteiligten zu 2) wird ferner untersagt, die folgende Anweisung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihres Betriebs am Flughafen K/B einseitig, ohne Zustimmung des Beteiligten zu 1) und ohne einen die Einigung ersetzenden Spruch der Einigungsstelle generell zu erteilen:

"Die Mitnahme und Benutzung von privaten Kommunikationseinrichtungen, wie z.B. Mobiltelefon, MP3-Player etc. an den Kontrollstrecken ist untersagt."

2. Es wird weiter festgestellt, dass auch

§ 2 Ziff. 9 h) soweit die Einfarbigkeit der Fingernägel vorgeschrieben ist, § 3 Ziff. 9 e) sowie § 3 Ziff. 9 f) der Anlage 2 der zwischen der Unternehmensleitung der Beteiligten zu 2) und dem Gesamtbetriebsrat geschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung "Dienst- und Schutzkleidung (Kleiderordnung)" aus dem Jahr 2004 unwirksam sind und im Betrieb Flughafen K/B nicht angewendet werden dürfen.

II. Die weitergehende Beschwerde wird zurückgewiesen.

III. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 1

I. 2

Der Beteiligte zu 1) ist der im Betrieb der Beteiligten zu 2) am Flughafen K /B gebildete Betriebsrat. Die Beteiligte zu 2) betreibt dort im Auftrag der Bundespolizei die Fluggastkontrollen. Sie hat den Betrieb zum 01.01.2009 von der früheren Auftragnehmerin D übernommen. Mit der am 26.05.2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift macht der Beteiligte zu 1) Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG geltend. 3

Vor 2009 galt mit Duldung des damaligen Betriebsrats im übernommenen Betrieb eine sog. Dienstanweisung der D die unter anderem das "äußere Erscheinungsbild und die Dienstkleidung" der Mitarbeiter regelte. Im Unternehmen der Beteiligten zu 2) existiert eine Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahr 2004, die in ihrer Anlage 2 eine Trageordnung für Dienstkleidung mit umfangreichen Tragevorschriften für Dienstkleidungsträgerinnen und - 4

träger enthält. Im Dezember 2008 erließ die Beteiligte zu 2) eine "Betriebsanweisung für die Station K /B ". Hierüber informierte sie nach dem Betriebsübergang Anfang 2009 den Beteiligten zu 1). Dieser macht wegen mehrerer Regelungen dieser Betriebsanweisung ein Mitbestimmungsrecht geltend und hält im Übrigen mehrere Bestimmungen der Gesamtbetriebsvereinbarung für unzulässig, da sie gegen das Persönlichkeitsrecht der einzelnen Mitarbeiter verstießen.

Der Beteiligte zu 1) hat beantragt, 5

1. der Antragsgegnerin zu untersagen, die im Folgenden zitierten Anweisungen gegenüber den Mitarbeiter/innen einseitig, ohne Zustimmung des Antragstellers ohne einen die Einigung ersetzenden Spruch der Einigungsstelle zu erteilen: 6

a. "Alle Mitarbeiter müssen in Dienstkleidung zum Dienst erscheinen und das Objekt in der gleichen Form wieder verlassen." 7

b. "Es ist darauf zu achten, dass der Sicherheitsausweis und das Zusatzkennzeichen "Fluggastkontrolle" lesbar in Brusthöhe getragen werden." 8

c. "Insbesondere ist folgendes untersagt: 9

1. Die Mitnahme und Benutzung von privaten Kommunikationseinrichtungen, wie z. B. Mobiltelefon, MP3-Player etc. an den Kontrollstrecken 10
2. An der Kontrollstelle lautstarke Privatgespräche oder gar Diskussionen zu führen
3. Gespräche an der Kontrollstelle, die nicht in deutscher Sprache geführt werden."

d. "Im Krankheitsfalle müssen die Mitarbeiter die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung umgehend einreichen. AU's (Krankenscheine) müssen spätestens am dritten Krankheitstag bei der Stationsleitung eingegangen sein." 11

e. "Aufgrund von kurzfristigen Änderungen der vom Kunden (Bundespolizei) gestellten Anforderungen kann es zu erforderlichen Änderungen im Dienstplan kommen. Im Hinblick auf diese oftmals sehr kurzfristigen Änderungen ist jeder Mitarbeiter dazu verpflichtet, sich rechtzeitig über aktuelle Änderungen im Dienstplan zu informieren." 12

2. festzustellen, dass die im Folgenden zitierten Regelungen der Anlage 2 der zwischen der Unternehmensleitung der Antragsgegnerin und dem Gesamtbetriebsrat geschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung "Dienst- und Schutzkleidung (Kleiderordnung)" aus dem Jahr 2004 wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiter/innen unwirksam sind und im Betrieb Flughafen K /B nicht angewendet werden dürfen: 13

a. "§ 2 Ziff. 8 betreffend "Unterwäsche" für weibliche "Dienstleistungsträgerinnen" 14
b. "§ 2 Ziff. 9 h betreffend die Länge und Farbe der Fingernägel für weibliche Beschäftigte"
c. "§ 3 Ziff. 7 Unterwäsche für männliche "Dienstleistungsträger"
d. "§ 3 Ziff. 9 betreffend Frisur, Bart und Make-Up für männliche Beschäftigte".

Die Beteiligte zu 2) hat beantragt, 15

die Anträge zurückzuweisen. 16

Der Beteiligte zu 2) hat die Auffassung vertreten, die Gesamtbetriebsvereinbarung verstoße nicht gegen Art. 2 Abs. 1 GG. So diene die Anordnung des Tragens von Unterwäsche u.a. 17

dem Schutz der in ihrem Eigentum stehenden Dienstkleidung und solle außerdem verhindern, dass die Passagiere mit Schweißflecken der Mitarbeiter in Berührung kämen. Die Fingernägel müssten kurz gehalten werden, weil ansonsten bei den Passagierkontrollen Verletzungsgefahr besteht. Schließlich seien auch Frisur, Bart und Make-up in einem ordentlichen Zustand zu tragen, da von den Mitarbeitern bei der Ausführung von hoheitlichen Aufgaben ein ordentliches Erscheinungsbild verlangt werden müsse.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Beteiligten zu 1) mit Beschluss vom 23.12.2009 teilweise stattgegeben und der Beteiligten zu 2) zum einen untersagt, einzelne, näher bezeichnete Anweisungen ohne Zustimmung des Beteiligten zu 1) und ohne einen die Einigung ersetzenden Spruch der Einigungsstelle zu erteilen. Zum anderen hat es festgestellt, dass einzelne Bestimmungen der Anlage 2 der genannten Gesamtbetriebsvereinbarung unwirksam sind und im Betrieb Flughafen K /B nicht angewendet werden dürfen. Die weitergehenden Anträge hat das Arbeitsgericht zurückgewiesen. Wegen der Begründung im einzelnen wird auf den erstinstanzlichen Beschluss (Bl. 97 ff. d.A.) Bezug genommen. 18

Gegen diesen ihm am 19.01.2010 zugestellten Beschluss hat der Beteiligte zu 1) am 18.02.2010 Beschwerde eingelegt und diese nach entsprechender Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist am 19.04.2010 begründet. Er meint weiterhin, auch die übrigen von ihm genannten Anweisungen der Beteiligten zu 2) seien nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Das gelte zunächst für die Anweisung, den Sicherheitsausweis und das Zusatzkennzeichen "Fluggastkontrolle" in Brusthöhe zu tragen. Diese Anweisung sei mit der diesbezüglichen Regelung in der Gesamtbetriebsvereinbarung 2004 nicht inhaltsgleich und auch von der Bundespolizei werde lediglich gefordert, dass der Ausweis gut sichtbar zu tragen sei. Des weiteren sei das Verbot einer Mitnahme von "Kommunikationseinrichtungen" sowie des lautstarken Führens von Privatgesprächen oder gar Diskussionen an der Kontrollstelle mitbestimmungspflichtig. Außerdem hält der Beteiligte zu 1) auch die von ihm angeführten Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung 2004 weiterhin für persönlichkeitsrechtverletzend. Er meint, die Art der Kleidung inklusive der Unterwäsche sowie das Aussehen sei alleine Sache des einzelnen Mitarbeiters und die extrem weitreichenden Vorgaben der Beteiligten zu 2) hätten mit dem Verlangen nach einem einheitlichen Erscheinungsbild nichts zu tun. 19

Der Beteiligte zu 1) beantragt, 20

unter teilweiser Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Köln vom 23.12.2009 – 21 BV 104/09 – 21

I. der Antragsgegnerin zu untersagen, die im Folgenden zitierten Anweisungen gegenüber den Mitarbeiter/innen und Mitarbeitern des Betriebes am Flughafen K /B einseitig, ohne Zustimmung des Antragstellers oder einen die Einigung ersetzenden Spruch der Einigungsstelle zu erteilen: 22

1. Es ist darauf zu achten, dass der Sicherheitsausweis und das Zusatzkennzeichen "Fluggastkontrolle" lesbar in Brusthöhe getragen werden". 23

2. "Insbesondere ist folgendes untersagt: 24

- die Mitnahme und Benutzung von privaten Kommunikationseinrichtungen, wie z. B. Mobiltelefon, MP 3 Player u.s.w. 25

- an der Kontrollstelle lautstarke Privatgespräche oder gar Diskussionen zu führen;

II. festzustellen, dass die im Folgenden zitierten Regelungen der Anlage 2 der Gesamtbetriebsvereinbarung "Dienst- und Schutzkleidung (Kleiderordnung)" aus dem Jahre 2004 wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiter/innen unwirksam sind und im Betrieb Flughafen K /B nicht angewendet werden dürfen: 26

1. § 2 Ziffer 8 "Unterwäsche" 27

a. Das Tragen von BHs, Bustiers, bzw. eines Unterhemdes ist vorgeschrieben. 28

b. Diese Unterwäsche ist in weiß oder in Hautfarbe ohne Muster/Beschriftungen/ Embleme, etc. zu tragen bzw. anders farbige Unterwäsche darf in keiner Form durchscheinen. 29

c. Unter der Bluse ist auch ein weißes T-Shirt, ebenfalls ohne Muster/Beschriftungen/ Embleme, etc. gestattet. 30

d. Zur Beinbekleidung sind Feinstrumpfhosen in neutraler Hautfarbe, dunkelblau oder schwarz zu tragen. Socken in den gleichen Farben wie die Feinstrumpfhosen sind lediglich zur Hose zu tragen. 31

e. Feinstrumpfhosen sowie Socken dürfen keinerlei Muster, Nähte oder Laufmaschen aufweisen. 32

f. Grundsätzlich sind immer Feinstrumpfhosen oder Socken als Beinbekleidung zu tragen. 33

2. § 2 Ziffer 9 h): 34

"Fingernägel (Länge und Farbe) sind jederzeit gepflegt zu halten; sie sind einfarbig und in maximaler Länge von 0,5 cm über der Fingerkuppe zu tragen." 35

3. § 3 Ziffer 7 "Unterwäsche für männliche Beschäftigte": 36

a. Ein Unterhemd ist jederzeit zu tragen. 37

b. Diese Unterwäsche ist in weiß oder in Hautfarbe ohne Muster/Beschriftungen/ Embleme, etc. zu tragen, bzw. anderfarbige Unterwäsche darf in keiner Form durchscheinen. 38

c. Es ist als Ersatz zum Unterhemd ebenfalls ein weißes T-Shirt ohne Muster und ohne Aufdruck gestattet. 39

d. Bei 1/2-Arm Diensthemden ist darauf zu achten, dass T-Shirt Ärmel nicht länger als die Hemdsärmel sind. 40

e. Grundsätzlich sind Socken (ausschließlich in den Farben schwarz oder dunkelblau ohne Muster zu tragen. 41

4. § 3 Ziff. 9 "Frisur, Bart und Make-Up" 42

a. Grundsätzlich sind Haare immer sauber, niemals ungewaschen oder fettig wirkend zu tragen. 43

44

b. Eine gründliche Komplettgesichtsrasur bei Dienstantritt ist Voraussetzung; alternativ ist ein gepflegter Bart gestattet.

c. Bei Haarfärbungen sind lediglich natürlich wirkende Farben gestattet. 45

d. Das Tragen von künstlichen Haaren oder Einflechtungen ist grundsätzlich nicht gestattet, wenn es die Natürlichkeit der Haarpracht beeinträchtigt. 46

Die Beteiligte zu 2) beantragt, 47

die Beschwerde zurückzuweisen. 48

Die Beteiligte zu 2) tritt der erstinstanzlichen Entscheidung bei und meint weiterhin, ihre Betriebsanweisungen verstießen nicht gegen betriebsverfassungsrechtliche Vorschriften. So sei die Anweisung zum Tragen des Dienstausweises lediglich eine Ausgestaltung der in der Gesamtbetriebsvereinbarung bereits vorhandenen Regelung. Auch die Untersagung der Mitnahme und Benutzung von privaten Kommunikationseinrichtungen sei nicht mitbestimmungspflichtig. Die bei der Flugsicherheitskontrolle eingesetzten technischen Durchleuchtungsgeräte, seien technisch sensible Vorrichtungen, die durch die Benutzung von mobilen Telekommunikationseinrichtungen gestört werden könnten. Eine Arbeitsanweisung, die lediglich das Benutzen dieser Kommunikationseinrichtungen während der Arbeitszeit verbiete sei nicht ausreichend, da damit nicht verhindert werden könne, dass der Mitarbeiter gleichwohl während der Arbeitszeit angerufen werden könne. Letztlich handele es sich hierbei ohnehin um mitbestimmungsfreies sog. Arbeitsverhalten der Mitarbeiter. Das gelte gleichermaßen für das Verbot, lautstarke Privatgespräche zu führen. Ferner ist die Beteiligte zu 2) der Auffassung, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahr 2004 nicht gegen die Persönlichkeitsrechte der einzelnen Mitarbeiter verstoße. Das gelte für das vorgeschriebene Tragen von Unterwäsche ebenso wie für die Beinbekleidung und das sonstige äußere Erscheinungsbild der Mitarbeiter. Die diesbezüglichen Regelungen müssten vor dem Hintergrund des berechtigten Verlangens der Beteiligten zu 2) nach einem einheitlichen Erscheinungsbild ihrer Mitarbeiter gesehen werden. Die Regelungen über den Zustand der Fingernägel seien schließlich wegen der ansonsten bestehenden Verletzungsgefahr geboten. 49

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 50

II. 51

1. Die Beschwerde des Beteiligten zu 1) ist zulässig, weil sie statthaft (§ 87 Abs. 1 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 87 Abs. 2 Satz 1, 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 52

2. Die Beschwerde hat jedoch in der Sache nur teilweise Erfolg. Die Beteiligte zu 2) darf den Mitarbeitern nicht generell die Mitnahme und Benutzung von privaten Kommunikationseinrichtungen an den Kontrollstrecken untersagen, ohne zuvor die Zustimmung des Beteiligten zu 1) eingeholt zu haben. Sie darf den Mitarbeiterinnen nicht vorschreiben, die Fingernägel nur einfarbig zu tragen und auch die Vorgabe gegenüber den Mitarbeitern, bei Haarfärbungen nur natürlich wirkende Farben zu tragen sowie das weitergehende Verbot, künstliche Haare oder Einflechtungen zu tragen, wenn diese die Natürlichkeit der Haarpracht beeinträchtigen, sind unwirksam. Die weitergehende Beschwerde des Beteiligten zu 1) ist unbegründet. Im Einzelnen gilt Folgendes: 53

a) Zum Unterlassungsanspruch 54

Mit seiner Beschwerde begehrt der Beteiligte zu 1) der Beteiligten zu 2) gerichtlich zu untersagen, bestimmte näher benannte Anweisungen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Betriebes am Flughafen K /B zu erteilen, ohne die Zustimmung des Beteiligten zu 1) eingeholt oder einen die Einigung ersetzenden Spruch der Einigungsstelle erzielt zu haben. Die Anweisungen betreffen das Tragen des Sicherheitsausweises, die Mitnahme und Benutzung von privaten Kommunikationseinrichtungen sowie das Führen lautstarker Privatgespräche an den Kontrollstellen. 55

Die Beteiligte zu 2) hat vor Erteilung dieser Anweisungen weder den Beteiligten zu 1) um Zustimmung gebeten noch einen Einigungsstellenspruch herbeigeführt. Daher hängt die Berechtigung des Antragsbegehrens maßgeblich davon ab, ob dem Beteiligten zu 1) insoweit ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zusteht. 56

aa) In Betracht kommt insofern allein § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Beschäftigten. Es beruht darauf, dass die Beschäftigten ihre vertraglich geschuldete Leistung innerhalb einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsorganisation erbringen und deshalb dessen Weisungsrecht unterliegen. Das berechtigt den Arbeitgeber dazu, Regelungen vorzugeben, die das Verhalten der Beschäftigten im Betrieb beeinflussen und koordinieren sollen. Solche Maßnahmen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Dies soll gewährleisten, dass die Beschäftigten gleichberechtigt an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens teilhaben können (BAG, Beschluss vom 27.09.2005 - 1 ABR 32/04, BAGE 116, 36; BAG, Beschluss vom 10.03.2009 - 1 ABR 87/07, NZA 2010, 180). 57

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat entgegen dem überschießenden Wortlaut nur mitzubestimmen bei Maßnahmen, die das sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betreffen. Dieses ist berührt, wenn die Maßnahme auf die Gestaltung des kollektiven Miteinander oder die Gewährleistung und Aufrechterhaltung der vorgegebenen Ordnung des Betriebs zielt (BAG, Beschluss vom 11.06.2002 - 1 ABR 46/01, BAGE 101, 285; Küttner/Kreitner, Personalbuch, 17. Aufl. 2010, Betriebsordnung Rn 4 mit umfassenden weiteren Nachw.). Mitbestimmungsfrei sind dagegen Maßnahmen, die das sog. Arbeitsverhalten der Beschäftigten regeln. Darum handelt es sich, wenn der Arbeitgeber kraft seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts näher bestimmt, welche Arbeiten auszuführen sind und in welcher Weise das geschehen soll. Mitbestimmungsfrei sind deshalb Anordnungen, mit denen lediglich die Arbeitspflicht konkretisiert wird (BAG, Beschluss vom 10.03.2009 - 1 ABR 87/07, NZA 2010, 180). Wirkt sich eine Maßnahme zugleich auf das Ordnungs- und das Arbeitsverhalten aus, so kommt es darauf an, welcher Regelungszweck überwiegt (BAG, Urteil vom 13.02.2003 - 6 AZR 536/01, NZA 2003, 1196; BAG, Beschluss vom 13.02.2007 - 1 ABR 18/06, NZA 2007, 640). 58

bb) Wendet man diese Grundsätze der ständigen BAG-Rechtsprechung an, so unterfällt die Untersagung private Kommunikationseinrichtungen wie z.B. Mobiltelefone, MP 3-Player u.ä. mitzunehmen und zu benutzen, unter den Begriff des Ordnungsverhaltens im oben genannten Sinn. Es geht erkennbar um die Gestaltung des kollektiven Miteinanders und nicht um die Art und Weise der Arbeitsausführung. Demgemäß besteht insoweit ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1). Nach der sog. Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung, die ebenfalls vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung anerkannt ist, sind Maßnahmen, die die Mitarbeiter belasten und der 59

erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats rechtsunwirksam (BAG, Urteil vom 11.06.2002 - 1 AZR 390/01, NZA 2003, 571; BAG, Urteil vom 10.03.2009, 1 AZR 55/08, NZA 2009, 684; GK-BetrVG/Wiese, BetrVG, 9. Aufl., § 87 Rn 234 mit weiteren Nachw.) und der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber die Unterlassung derartiger mitbestimmungswidriger Maßnahmen verlangen (BAG, Beschluss vom 03.05.1994 - 1 ABR 24/93, NZA 1995, 40; BAG, Beschluss vom 03.05.2006 - 1 ABR 14/05, AP Nr. 119 zu § 87 BetrVG 1972; BAG, Beschluss vom 15.05.2007 - 1 ABR 32/06, NZA 2007, 1240). Das auf diesen Regelungsgegenstand bezogene Antragsbegehren des Beteiligten zu 1) ist demnach begründet. Daneben stellt diese Anweisung auch einen unverhältnismäßigen Eingriff in das durch Art. 2 GG geschützte Persönlichkeitsrecht der betroffenen Mitarbeiter dar. Das Verbot, private Kommunikationseinrichtungen mitzubringen, ist nicht erforderlich, um deren Nutzung vor Ort zu unterbinden. Hier hätte es ausgereicht, allein deren Nutzung zu untersagen.

Demgegenüber ist die Beschwerde unbegründet, soweit sich der Beteiligte zu 1) gegen das Verbot wendet, an der Kontrollstelle lautstarke Privatgespräche oder gar Diskussionen zu führen. Diese Anweisung ist untrennbar mit der Erbringung der Arbeitsleistung verbunden und betrifft daher das sog. Arbeitsverhalten der Mitarbeiter. Ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht nach den oben dargestellten Grundsätzen nicht. 60

Unbegründet ist die Beschwerde schließlich auch, soweit der Beteiligte zu 1) begehrt, der Beteiligten zu 2) die Anweisung zu untersagen, darauf zu achten, dass der Sicherheitsausweis und das Zusatzkennzeichen "Fluggastkontrolle" lesbar in Brusthöhe getragen werde. Diesen Regelungsgenstand betreffend besteht kein Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1). Denn diese Anweisung stellt - wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat - lediglich eine nähere Ausgestaltung einer in der Gesamtbetriebsvereinbarung "Dienst- und Arbeitsschutzbekleidung (Kleiderordnung)" vom 29.03.2004 enthaltenen Regelung dar. Bestandteil dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ist die in der Anlage 2 aufgelistete Trageordnung für Dienstbekleidung. Diese bestimmt in § 1 Abs. 3, dass der Dienstausweis Bestandteil der Dienstkleidung ist und während der Arbeitszeit immer von vorn sichtbar an der Oberbekleidung getragen werden muss. Die nunmehrige Anweisung, den Dienstausweis "lesbar in Brusthöhe zu tragen", konkretisiert die allgemein gehaltenere Vorschrift der Gesamtbetriebsvereinbarung. Eine eigenständige Regelung stellt sie nicht dar, so dass kein neuer Mitbestimmungstatbestand entsteht. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist vielmehr mit der Regelung in der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29.03.2004 "verbraucht". 61

b) Zum Feststellungsanspruch 62

Der Beteiligte zu 1) begehrt weiter die Feststellung, dass über die erstinstanzlich getroffene Feststellung des Arbeitsgerichts hinaus weitere Bestimmungen der Anlage 2 zu der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29.03.2004 wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiter/innen unwirksam sind und im Betrieb Flughafen K /B nicht angewandt werden dürfen. 63

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Betriebsparteien gemäß § 75 Abs. 1, 2 Satz 1 BetrVG zur Wahrung der grundrechtlich gewährleisteten Freiheitsrechte verpflichtet. Sie haben damit auch die durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Handlungsfreiheit zu beachten. Zwar wird diese, soweit sie über den Kernbereich der Persönlichkeit hinausgeht, ihrerseits durch die verfassungsmäßige Ordnung beschränkt, zu der auch die von den Betriebsparteien im Rahmen ihrer Regelungskompetenz geschlossenen Betriebsvereinbarungen gehören. Zugleich sind jedoch die einzelnen 64

Grundrechtsträger vor unverhältnismäßigen Grundrechts-beschränkungen durch privatautonome Regelungen zu schützen. Das zulässige Ausmaß einer Beschränkung der allgemeinen Handlungsfreiheit bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die getroffene Regelung muss geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Geeignet ist die Regelung dann, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg gefördert werden kann. Erforderlich ist sie, wenn kein anderes, gleich wirksames, aber die Handlungsfreiheit weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht. Angemessen ist sie, wenn sie verhältnismäßig im engeren Sinn erscheint. Es bedarf hier einer Gesamtabwägung zwischen der Intensität des Eingriffs und dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe; die Grenze der Zumutbarkeit darf nicht überschritten werden (vgl. BAG, Beschluss vom 29.06.2004 - 1 ABR 21/03 - BAGE 111, 173 = AP Nr. 41 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, BAG, Beschluss vom 12.12.2006 - 1 AZR 96/06, NZA 2007, 453; BAG, Beschluss vom 13.02.2007 - 1 ABR 18/06, NZA 2007, 640).

bb) Wendet man diese Grundsätze im vorliegenden Fall an, ist das Begehren des Beteiligten zu 1) teilweise begründet. Die Trageordnung greift in die Freiheit der Arbeitnehmer ein, sich während der Arbeit so zu kleiden, wie es den persönlichen Wünschen und Bedürfnissen entspricht. 65

(1) Hinsichtlich der in § 2 Ziff. 9 h) der Trageordnung enthaltenen Regelung für Mitarbeiterinnen, die Fingernägel einfarbig zu tragen, fehlt es bereits an der Geeignetheit dieses Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerinnen zur Erreichung des Regelungszwecks. Zwar kann die Gewährleistung eines einheitlichen Erscheinungsbildes durch eine einheitliche Dienstkleidung erreicht werden. Die Farbe der Fingernägel der Mitarbeiterinnen ist hierfür aber offensichtlich ohne Bedeutung. Erst recht ist diese Einschränkung der persönlichen Freiheit zur Erreichung des Regelungszwecks nicht erforderlich. 66

Von den Regelungen in § 3 der Trageordnung, die die männlichen Mitarbeiter betreffen, sind § 3 Ziff. 9 e) und § 3 Ziff. 9 f) nach den oben genannten Maßstäben unwirksam. Diese Regelungen schreiben den Mitarbeitern vor, bei Haarfärbungen lediglich natürlich wirkende Farben zu verwenden und verbieten das Tragen von künstlichen Haaren oder Einflechtungen, wenn es die Natürlichkeit der Haarpracht beeinträchtigt. Auch insoweit hat die Kammer bereits Zweifel an der Geeignetheit dieser Eingriffe. Alle Mitarbeiter haben ohnehin unterschiedliche Haarfarben und Frisuren. Jedenfalls aber sind beide Verbote nicht verhältnismäßig im engeren Sinn. Die Beteiligte zu 2) greift mit diesen Vorschriften in die unmittelbare körperliche Integrität der Mitarbeiter ein, ohne dass dies durch den Zweck eines einheitlichen Erscheinungsbildes gerechtfertigt wäre. Das gilt insbesondere für das nach dieser Vorschrift weitestgehend verbotene Tragen eines Haarteils. Letzteres kann für das Selbstwertgefühl eines unter frühem Haarverlust leidenden Mitarbeiters von erheblicher Bedeutung sein und das Verbot kann in diesem Fall das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters entscheidend tangieren. Demgegenüber wird das von den Kunden wahrgenommene Erscheinungsbild der Mitarbeiter wesentlich durch deren einheitliche Kleidung geprägt. Haarfarbe und Frisur sind hierfür eher unbedeutend. Weitere Unwirksamkeitsgründe ergeben sich ferner aus der inhaltlichen Unbestimmtheit der Regelung im Hinblick auf die Merkmale der "natürlich wirkenden Farben" und der "Natürlichkeit der Haarpracht" sowie aufgrund des Verstoßes der vorgenannten Regelungen gegen das Benachteiligungsverbot der §§ 7 Abs. 1, 1 AGG. Die allein männliche Mitarbeiter betreffenden Regelungen stellen eine unmittelbare Geschlechtsdiskriminierung dar, da vergleichbare Regelungen für Mitarbeiterinnen nicht existieren. 67

(2) Die weitergehenden, von dem Beteiligten zu 1) reklamierten Regelungen halten einer Verhältnismäßigkeitskontrolle Stand. 68

Das gilt zunächst für das in § 2 Ziff. 8 der Trageordnung für Mitarbeiterinnen vorgeschriebene Tragen von Unterwäsche. Die Beteiligte zu 2) weist insoweit zu Recht darauf hin, dass die in ihrem Eigentum stehenden Blusen und Hemden durch das Tragen von Unterwäsche geschützt und weniger schnell abgenutzt werden. Die Eignung des Eingriffs steht damit außer Frage. Das Gleiche gilt für seine Erforderlichkeit, da ein milderes, das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterinnen weniger einschneidenderes Mittel nicht existiert. Das gilt umso mehr, als die Beteiligte zu 2) den Mitarbeiterinnen kein konkretes Wäschestück vorschreibt, sondern mehrere zur Wahl lässt. Schließlich ist der Eingriff auch verhältnismäßig im engeren Sinn. Wägt man die mit dem verbindlichen Tragen von privater Unterwäsche verbundene Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiterinnen gegen die betrieblichen Interessen an einem ordentlichen Erscheinungsbild und einer möglichst geringen Abnutzung der Dienstkleidung ab, so überwiegt das Interesse der Beteiligten zu 2) deutlich. Dabei ist aus Sicht der erkennenden Kammer auch unproblematisch, dass die Unterwäsche weiß oder in Hautfarbe sein muss und keine Embleme, Beschriftungen oder Muster enthalten darf. Eine erhebliche Einschränkung des Persönlichkeitsrechts stellt diese Vorgabe nicht dar. Das Gleiche gilt für die Verpflichtung zum Tragen von Feinstrumpfhosen oder Socken. 69

Ebenfalls rechtlich unbedenklich ist die für Mitarbeiterinnen in § 2 Ziff. 9 h) der Trageordnung vorgeschriebene maximale Länge der Fingernägel von 0,5 cm über der Fingerkuppe. Auch dieser Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterinnen ist insgesamt verhältnismäßig. Ziel der Regelung ist es, eine Verletzungsgefahr bei der Kontrolle von Passagieren möglichst zu vermeiden. Hierfür ist die gemachte Vorgabe offensichtlich geeignet und auch erforderlich, da ein milderes Mittel nicht besteht. Schließlich ist die Vorgabe auch verhältnismäßig im engeren Sinn. Die Beteiligte zu 2) hat ein erhebliches und berechtigtes betriebliches Interesse daran, dass eine von ihren Mitarbeiterinnen ausgehende Verletzungsgefahr im Umgang mit den Passagieren so weit wie möglich ausgeschlossen wird. Demgegenüber muss das modische Interesse der Mitarbeiterinnen an dem Tragen längerer Fingernägel zurücktreten. Zwar stellt die Vorgabe in der Trageordnung einen unmittelbaren Eingriff in die körperliche Integrität der Mitarbeiterinnen dar. Dieser ist jedoch zwingend durch die Tätigkeit geboten. 70

Auch die weiteren Tragevorschriften für männliche Mitarbeiter in § 3 der Trageordnung sind verhältnismäßig. Dabei gilt zunächst bezüglich des vorgeschriebenen Tragens von Unterwäsche in § 3 Ziff 7 das oben zu den Mitarbeiterinnen Gesagte entsprechend. Gegen die darüber hinaus vom dem Beteiligten zu 1) beanstandeten Bestimmungen in § 3 Ziff. 9 a), d), e) und f) zu "Frisur, Bart und Make-up" bestehen schließlich ebenfalls keine rechtlichen Bedenken. Die Trageordnung verlangt von den Mitarbeitern, dass die Haare grundsätzlich sauber, niemals ungewaschen oder fettig zu tragen sind und vor Dienstbeginn eine Komplettrasur erfolgt ist oder ein gepflegter Bart getragen wird. Diese Vorgaben sind geeignet, ein vernünftiges, angemessenes Erscheinungsbild der Mitarbeiter zu gewährleisten. Sie sind auch erforderlich, da eine weniger einschneidendere Maßnahme nicht ersichtlich ist. Das gilt unabhängig davon, dass die große Mehrzahl der Mitarbeiter auch ohne eine entsprechende Vorgabe selbständig Wert auf ein entsprechendes Äußeres legen dürfte. Letztlich kann nur mit einer entsprechenden Vorgabe die Erreichung des Ziels im Ergebnis wirklich sichergestellt werden. Schließlich ist auch die Verhältnismäßigkeit im engeren Sinn zu bejahen. Zwar geht es auch hier wiederum um unmittelbar das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter betreffende Regelungen. Da diese jedoch inhaltlich von den Mitarbeitern keine außergewöhnlichen Maßnahmen verlangen, sondern letztlich das widerspiegeln, was den 71

normalen und allgemein üblichen Umgangsformen jedenfalls solcher Menschen entspricht, die beruflich im engen Kundenkontakt stehen, überwiegt auch insoweit das betriebliche Interesse.

3. Die Rechtsbeschwerde war gemäß §§ 92 Abs. 1 Satz 2, 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen, da die Entscheidung auf den Umständen des Einzelfalls beruht und keine Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung betrifft. 72

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g 73

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 92a ArbGG wird hingewiesen. 74

Dr. Kreitner Kaussen Hagedorn 75

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE