



Wir sind für Sie da

Unsere Aufgabe ist es, Sie – die 20.000 Mitglieder und die zweitgrößte Berufsgruppe im Gesundheitswesen – in fachlicher Hinsicht zu fördern und Ihre standespolitischen Interessen zu vertreten. Dies geschieht durch

- umfassende Information
- Fort- und Weiterbildung
- rechtliche Beratung in berufsrelevanten Fragen

Ausführliche Informationen finden Sie auf unserer Internet-Seite www.dvta.de.

Für Fragen rund um Ihre Mitgliedschaft und unseren Service sind wir in der Geschäftsstelle zu erreichen unter

E-Mail: info@dvta.de

Tel. 040/2351170 · Fax 040/233373

Recht

Kleider machen Leute – oder inwieweit kann mein Arbeitgeber mir Vorschriften bezüglich meines Aussehens machen?

Mit dieser Frage hatte sich das Landesarbeitsgericht Köln in einem Beschluss vom 18.08.2010 beschäftigt (3 TaBV 15/10).

Was war passiert?

Der Arbeitgeber betreibt im Auftrag der Bundespolizei die Fluggastkontrolle. Im Betrieb galt eine so genannte Gesamtbetriebsvereinbarung, die in der Anlage eine Trageordnung für Dienstbekleidung mit umfangreichen Tragevorschriften enthielt, wie z. B.

- Die Mitnahme und Benutzung von privaten Kommunikationseinrichtungen, wie z. B. Mobiltelefonen, MP3-Playern etc. an der Kontrollstelle ist untersagt.
- An der Kontrollstelle sind lautstarke Privatgespräche oder gar Diskussionen untersagt.
- Das Tragen von BHs, Bustiers beziehungsweise eines Unterhemdes ist vorgeschrieben. Die Farbe dieser Unterwäsche hat weiß oder hautfarben zu sein, ohne Muster / Beschriftung / Emblem etc. Andersfarbige Unterwäsche darf in keiner Form durchscheinen.
- Zur Beinbekleidung sind Feinstrumpfhosen in neutraler Hautfarbe, dunkelblau oder schwarz zu tragen. Socken in der gleichen Farbe wie die Feinstrumpfhosen sind lediglich zur Hose zu tragen. Feinstrumpfhosen sowie Socken dürfen keinerlei Muster, Nähte oder Laufmaschen aufweisen.
- Fingernägel dürfen maximal 0,5 cm über der Fingerkuppe lang sein.
- Grundsätzlich sind Haare immer sauber, niemals ungewaschen oder fettig wirkend zu tragen.

Für Männer galt insbesondere:

- Bei Haarfärbung sind lediglich natürlich wirkende Farben gestattet
- Das Tragen von künstlichen Haaren oder Einflechtungen ist grundsätzlich nicht gestattet, wenn es die Natürlichkeit der Haarpracht beeinträchtigt.
- Eine gründliche Komplett rasur vor Dienstantritt ist Voraussetzung; alternativ ist ein gepflegter Bart gestattet.

Der Betriebsrat sah diese Regelungen als unzulässig an. Der Arbeitgeber sah dies anders. Der Rechtsstreit ging vor das Arbeitsgericht und in der Berufung zum Landesarbeitsgericht.

Wie entschied das LAG Köln?

Die Betriebsparteien sind grundsätzlich zur Wahrung der grundrechtlich gewährleisteten Freiheitsrechte verpflichtet. Das zulässige Ausmaß einer Beschränkung der allgemeinen Handlungsfreiheit bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die Regelungen müssen daher geeignet, erforderlich und angemessen sein, um den angestrebten Zweck unter Beachtung der Freiheitsrechte zu erreichen.

Die Trageordnung greift in die Freiheit der Arbeitnehmer ein, sich nach ihren persönlichen Wünschen und Bedürfnissen zu kleiden.

Das LAG stellte daher fest, dass

- ein Verbot der Mitnahme und Benutzung von privaten Kommunikationseinrichtungen, wie z. B. Mobiltelefonen, MP3-Playern zu weitgehend und daher nicht zulässig ist. Es hätte ausgereicht, die Nut-

zung während der Arbeitszeit zu untersagen.

- das Führen von lautstarken Privatgesprächen oder gar Diskussionen nicht das Ordnungs-, sondern das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer betrifft. Der Arbeitgeber kann hier kraft seines Direktionsrechts die Arbeitnehmer zu einer ordnungsgemäßen Verhaltensweise auffordern. Der Betriebsrat hat hier kein Mitbestimmungsrecht.
- eine einheitliche Berufskleidung zur Gewährleistung eines einheitlichen Berufsbildes gefordert werden kann.
- die Bestimmung der Farbe der Fingernägel (hier nur einfarbig) unzulässig ist, da diese nicht maßgebend für das einheitliche Erscheinungsbild ist.
- die Regelungen zum Tragen von Unterwäsche eine verhältnismäßige Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiterinnen darstellt, weil sie dem Schutz der vom Arbeitgeber gestellten Dienstkleidung und einem ordentlichen Erscheinungsbild diene.
- die Regelung über die Maximallänge der Fingernägel zulässig ist, um die Verletzungsgefahr von Passagieren bei Kontrollen zu vermeiden.
- die Regelungen zur Haarfärbungen, lediglich natürlich wirkende Farben zu verwenden und das Verbot künstlicher Haare oder Einflechtungen, unzulässig sind. Diese Regelung ist nicht durch den Zweck eines einheitlichen Erscheinungsbildes gerechtfertigt. „Insbesondere bei unter frühem Haarverlust leidenden Mitarbeitern hat diese Regelung Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl und verletzt das Persönlichkeitsrecht. Zudem handele es sich hier um

eine unmittelbare Geschlechterdiskriminierung, da sie allein männliche Mitarbeiter betrifft und vergleichbare Regelungen für Mitarbeiterinnen nicht existieren.“

- das Gericht hielt die Anweisungen für männliche Mitarbeiter, dass diese mit sauberen Haaren und guter Rasur beziehungsweise gepflegtem Bart zum Dienst zu erscheinen haben, für zulässig. „Es werde keine „außergewöhnliche“ Maßnahme verlangt, sondern letztlich das widergespiegelt, was den normalen und allgemein üblichen Umgangsformen jedenfalls solcher Menschen entspricht, die beruflich im engen Kundenkontakt stehen.“

Was heißt das für Sie?

Sollte der Arbeitgeber eine so genannte Kleiderordnung aufstellen, hat der Betriebsrat, soweit diese das Ordnungsverhalten (d. h. das kollektive Miteinander) betrifft, ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Eine Kleiderordnung, die das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter des Betriebes verletzt, ist unwirksam und darf nicht angewandt werden.

Einschränkungen Ihres Persönlichkeitsrechts sind nur zulässig, wenn sie geeignet und erforderlich sind, um den angestrebten Zweck, z. B. ein einheitliches Erscheinungs-

bild zu erzielen oder Verletzungen zu vermeiden. Dies ist immer im Einzelfall zu prüfen. Die Rechtsabteilung des dvta übernimmt dies gerne für Sie. ■



E. Müller-Rawlins
Rechtsanwältin
und Vorstandsreferentin

Qualifizierungstatbestand im öffentlichen Dienst (§ 5 TVöD/TV-L)

Die Normierung der Qualifizierung in § 5 TVöD/TV-L gehört zu den Neuregelungen im Bereich des TVöD. Der neue Qualifizierungstatbestand bestimmt nur die Grundprinzipien der Tarifparteien zur Notwendigkeit und zu den Zielen der kontinuierlichen Qualifizierung und beschränkt sich dabei auf die Feststellung der allgemeinen Definitionen sowie die Regelung der wesentlichsten Prinzipien und Rahmenbedingungen.

Nach den Vorstellungen der Tarifvertragsparteien liegen ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen.

Qualifizierung stellt ein Angebot dar, aus dem für Beschäftigte allerdings kein individueller Anspruch abgeleitet werden kann, das

aber durch Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarungen ausgestaltet werden kann.

§ 5 TVöD/TV-L enthält eine ausführliche Aufzählung und Definitionen der unterschiedlichen Qualifizierungsarten, wobei die Übergänge zwischen den einzelnen Gruppen fließend sind.

Als Qualifizierungsmaßnahmen gelten:

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstigsqualifizierung).

Die Beschäftigten besitzen Anspruch auf ein regelmäßiges Qualifizierungsgespräch, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf für sie besteht. Für dieses

Gespräch hat der Arbeitnehmer einen konkreten Rechtsanspruch und das Qualifizierungsgespräch ist mindestens einmal jährlich zu führen, wobei die Betriebs- / Dienstvereinbarung kürzere Intervalle vorsehen können.

Das Gespräch kann grundsätzlich auch als Gruppengespräch geführt werden und die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme ist zu dokumentieren und dem Beschäftigten schriftlich zu bestätigen.

Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Dies gilt auch für etwaige notwendige Reisekosten. Die Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit und sind damit ebenfalls grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen.

Ein möglicher Eigenbeitrag des Beschäftigten kann durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt werden. Die Betriebsparteien sind hierbei gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln.

Sofern die Qualifizierungsmaßnahme hauptsächlich dem Arbeitgeber dient oder er hierzu gesetzlich verpflichtet ist (z. B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit) wird eine Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers ausscheiden. Im Übrigen müssen bei einer Kostenteilung der Nutzen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers im angemessenen Verhältnis gegenüberstehen.

Wenn der Arbeitgeber die Kosten der Qualifizierung verauslagt hat, besteht die Möglichkeit der Vereinbarung von Rückzahlungs-

Eine Nummer, viele Antworten

dvta-Telefonhotline:
040-235117-0

E-Mail:
info@dvta.de

Arbeits- und berufsrechtliche telefonische Beratungsstunde

für alle dvta-Mitglieder
jeden Dienstag 13.00–18.00 Uhr

RA Dr. Uwe-Jens Friedrich (Justiziar)
RAin Elske Müller-Rawlins

Achtung: Am 15.03.2011 findet die telefonische Beratungsstunde nicht in Hamburg sondern auf dem MTA-Kongress statt.

klauseln zur Bindung des Beschäftigten. Diese Klauseln sehen eine anteilige Rückzahlung der Fortbildungskosten für den Fall vor, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Zeit nach der Maßnahme beendet. Solche Rückzahlungsverpflichtungen sind in § 5 TV-L ausdrücklich vorgesehen und detailliert geregelt. Auch wenn der TVöD hierzu keine ausdrückliche Regelung enthält, sind sie im Rahmen des § 5 TVöD entsprechend den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen ebenfalls zulässig.

Nach der Rechtsprechung des BAG müssen solche Rückzahlungsklauseln zur Absicherung der Beschäftigten bereits vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme abgeschlossen und klar und unmissverständlich vereinbart werden.

Die Klauseln unterliegen gemäß §§ 305 ff BGB der Angemessenheits- und Inhaltskon-

trolle. Nach der BAG-Rechtsprechung sind deshalb lediglich folgende Höchstbindungszeiten zulässig:

- Bei einer Dauer der Qualifizierungsmaßnahme ohne Arbeitsverpflichtung bis zu 1 Monat eine Bindungsfrist bis 6 Monate,
- bei einer Lehrgangsdauer bis zu 2 Monaten eine Bindungsfrist bis 1 Jahr,
- bei einer Lehrgangsdauer von 3 bis 4 Monaten eine Bindungsfrist bis 2 Jahre,
- bei einer Lehrgangsdauer von 6 Monaten bis zu 1 Jahr eine Bindungsfrist bis 3 Jahre,
- bei einer Lehrgangsdauer ab 2 Jahren eine Bindungsfrist bis 5 Jahre.

Bei besonderen Umständen des Einzelfalles kann jedoch auch eine längere oder kürzere Bindung gerechtfertigt sein.

Gemäß § 5 TVöD/TV-L sollen für Teilzeitbeschäftigte Qualifizierungsmaßnahmen so an-

geboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme, d. h. eine auf ihre Möglichkeiten und Bedürfnisse zugeschnittene Teilnahme, ermöglicht wird.

Dies entspricht dem Diskriminierungsverbot des § 4 TzBfG und gewährleistet einen gleichen Fortbildungsstand für Vollzeit- und Teilzeitkräfte.

Insgesamt stellt der Qualifizierungstatbestand des TVöD eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Zustand im Bereich des BAT dar. ■



Mitgeteilt von:
Dr. Uwe-Jens Friedrich
Rechtsanwalt
– Syndikus des dvta –

3. Jahreshauptversammlung der EFRS in Vilnius, Litauen

Hintergrund

In diesem Jahr war die Wahl des Veranstaltungsortes der Jahreshauptversammlung der European Federation of Radiographer Societies EFRS auf Litauen gefallen. Vilnius ist die Hauptstadt des Landes und präsentiert sich in einer gelungenen Mischung aus Tradition und Moderne. Die alte Stadt, geprägt von traditioneller Bauweise und zahllosen Kirchen der verschiedensten Konfessionen, wird umrahmt von neuen Gebäuden, vielen Hochhäusern und einem modernen Flughafen. Die Republik Litauen wurde 1990 nach blutigen Befreiungskämpfen von der sowjetischen Besatzung unabhängig und hat heute etwa 3,3 Millionen Einwohner. Seit 2004 gehört Litauen neben den übrigen Staaten des Balti-

kums – Estland und Lettland – zur Europäischen Union, jedoch nicht zur Währungsunion. Viele junge Leute entscheiden sich aufgrund zu geringer beruflicher Aussichten das Land zu verlassen, was zu einer demografischen Überalterung führt.

Krankenhäuser gibt es in allen Städten und ländlichen Gebieten, allerdings ist die Qualität sehr unterschiedlich. Die Ausbildung von MTRA im Rahmen eines geregelten Berufes gibt es derzeit noch nicht, stattdessen wird eine Zusatzausbildung für Krankenschwestern / -pfleger über vier Monate angeboten. Mittelfristig soll ein Curriculum zur MTRA-Ausbildung erstellt werden, das sich an den bereits etablierten universitären Curricula von Estland und Lettland (beide B. Sc. Abschluss) orientieren soll. Diese Entwicklung zu unterstützen, war einer der Gründe, warum sich der EFRS-Vorstand entschieden hat, die Einladung des litauischen Berufsverbandes anzunehmen und die 3. Jahreshauptversammlung in Vilnius durchzuführen, um mit dieser internationalen Veranstaltung ein Zeichen zu setzen.

Tagung des EFRS-Vorstandes und EFRS-Jahreshauptversammlung

Seit der Gründung der EFRS im November 2007 konnte sich die junge europäische Vereinigung bereits in einigen EU-Projekten etablieren und sich im Kreise der anderen europäischen radiologierelevanten Verbände positionieren. Die EFRS vertritt inzwischen etwa 100.000 radiographers (MTRA) aus 32 europäischen Berufsverbänden.

Zu den Projekten gehört neben der bereits bestehenden Mitarbeit im EU-geförder-



ten EMAN (European Medical Alara Network) – www.eman-network.eu – nun auch das ebenso EU-geförderte „ENER“-Projekt mit dem Ziel, das Strahlenschutzverhalten des medizinischen Personals in der EU zu erforschen („Perform a study on the implementation of the medical exposure directive’s requirements on radiation protection training of medical professionals in the European Union“). An beiden Projekten sind neben der EFRS die relevanten europäischen Verbände (u. a. ESR European Society of Radiologists, EFOMP European Federation of Organisations for Medical Physics, ESTRO European Society for Therapeutic Radiology and Oncology, EANM European Association of Nuclear Medicine and CIRSE – Cardiovascular and Interventional Radiological Society of Europe) beteiligt. Sowohl im „steering committee“ als auch an den so genannten „work packages“ der Projekte sind jeweils Mitglieder des EFRS-Vorstandes beteiligt, die von Experten der Berufsverbände in ihrer Aufgabe unterstützt werden. Europäische Projekte sind grundsätzlich sehr prestigeträchtig, daher ist es besonders erfreulich, dort mehrfach vertreten zu sein. Das wirklich wichtige Signal der Beteiligung der EFRS ist jedoch, dass Strahlenschutz ohne die Kompetenz der radiographer (MTRA) nicht möglich ist.

Was die Richtlinie zu elektromagnetischen Feldern (EMF) betrifft, so gibt es bezüglich der Nichtanwendung auf die MRT noch keine endgültige Entscheidung. Die Anwendung

