

Betriebsvereinbarungen

Oberthür / Seitz

3. Auflage 2021
ISBN 978-3-406-75458-6
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

(3) Der EBR kann im Rahmen einer angemessenen Frist ihre jeweiligen Stellungnahmen dem Vorstand schriftlich und/oder in einem gesonderten Treffen vortragen und erläutern.

(4) Im Rahmen der turnusmäßigen EBR-Sitzung wird der EBR zusätzlich anhand der wichtigsten betriebswirtschaftlichen und arbeitsbezogenen Kennzahlen bezogen auf die Divisionen unterrichtet.

§ 6 Sitzungen des EBR

(1) Der EBR kommt mindestens einmal im Jahr zu einer ordentlichen Sitzung zusammen. Im Rahmen dieser Sitzung berichtet der Vorstand dem EBR. Vor der ordentlichen Sitzung hat der EBR die Möglichkeit, eine interne Sitzung abzuhalten, die der Vorbereitung dient. Die Nachbereitung und eine Qualifikation des EBR finden im Anschluss an die ordentliche Sitzung statt. Die Dauer der Sitzung ist auf drei Tage begrenzt. Eine Verlängerung der Sitzung bedarf der vorherigen Absprache mit dem Vorstand.

(2) Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, so hat der EBR nach Absprache mit dem Vorstand das Recht darüber, in außerordentlichen Treffen zu beraten und durch den Vorstand in den Treffen unterrichtet zu werden. Im Übrigen gilt § 37 EBRG.

(3) Der Zeitpunkt der Sitzung wird vom EBR in Absprache mit dem Vorstand festgelegt. Tagesordnung und Einladungen werden den Mitgliedern des EBR rechtzeitig vor der Sitzung zugestellt. In der Regel finden die Sitzungen in ... statt. Aus gegebenem Anlass kann nach Zustimmung durch den Vorstand auch ein anderer Sitzungsort im In- bzw. Ausland gewählt werden.

(4) Von der jeweiligen Sitzung des EBR mit dem Vorstand wird ein Ergebnisprotokoll erstellt, das vom Vorsitzenden des EBR und vom Vorstandsvorsitzenden zu unterzeichnen ist. Das Ergebnisprotokoll wird vom Sekretariat des EBR an die Mitglieder des EBR versandt.

(5) Sämtliche ordentliche Sitzungen des EBR, einschließlich der internen Sitzungen, werden in alle im EBR erforderlichen Sprachen simultan gedolmetscht. Der Einsatz der Dolmetscher darüber hinaus erfolgt nach vorheriger Absprache mit dem Vorstand.

(6) Alle schriftlichen Informationen und Unterlagen werden den Mitgliedern des EBR durch den Vorstand oder das EBR-Sekretariat in Deutsch und Englisch zur Verfügung gestellt. Die einzelnen Mitglieder des EBR erhalten vor Ort die Möglichkeit, die jeweiligen Unterlagen durch einen Mitarbeiter ihres Vertrauens in die entsprechende Muttersprache übersetzen zu lassen. Sollten innerhalb der jeweiligen Gesellschaften keine Übersetzungsmöglichkeiten bestehen, wendet sich das betroffene EBR-Mitglied an die örtliche Geschäftsführung bzw. an das EBR-Sekretariat zur Erstellung einer Übersetzung in die jeweilige Muttersprache.

§ 7 Zusammenarbeit, Verfahren und Organisation des EBR und des EBR-Präsidiums

(1) Zusammenarbeit, Verfahren und Organisation des EBR im Einzelnen richten sich nach den Absprachen im EBR bzw. nach der Geschäftsordnung des EBR in der jeweiligen Fassung.

(2) Der EBR wählt unter Beachtung des § 25 EBRG in seiner konstituierenden Sitzung einen Vorsitzenden und Stellvertreter.

(3) Der EBR bildet gemäß § 26 EBRG einen fünfköpfigen Ausschuss. Neben dem Vorsitzenden besteht der Ausschuss aus vier Mitgliedern.

(4) Die Mitglieder des EBR erhalten zur ordnungsgemäßen Erledigung ihrer EBR-Tätigkeit den erforderlichen Raum bzw. die erforderliche Zeit während ihrer regulären Arbeitszeit.

§ 8 Hinzuziehung von Sachverständigen

(1) Der EBR hat das Recht, sich im Rahmen seiner Tätigkeit durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen zu lassen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist (vgl. dazu § 39 EBRG).

(2) Sachverständige können auch Beauftragte von Gewerkschaften sein.

§ 9 Aufwand/Kosten des EBR

(1) Der Vorstand verpflichtet sich zur Übernahme der notwendigen und erforderlichen Kosten aus der Arbeit des EBR gemäß § 39 EBRG.

(2) Der Vorstand trägt insbesondere die für die Veranstaltung der Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetscherkosten und der Kosten für die Sachverständigen gem. § 8.

(3) Sollten im Einzelfall Probleme/Streitigkeiten bei der Kostenübernahme entstehen, wendet sich das EBR-Mitglied über das Sekretariat des EBR an den Vorstand.

§ 10 Geheimhaltungspflicht

Die Mitglieder des EBR sind verpflichtet, Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum EBR bekannt geworden sind, nicht an Dritte weiterzugeben. Sachverständige, zu denen iSd Gesetzes auch die Dolmetscher zählen, sind in gleicher Weise zur Geheimhaltung verpflichtet. Im Übrigen gilt § 35 EBRG.

§ 11 Schutz der Mitglieder des EBR

(1) Die Mitglieder des EBR dürfen bei ihrer Tätigkeit nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Wird ein EBR-Mitglied bei der Ausübung seiner EBR-Arbeit eingeschränkt, so wird von dem Vorstand und der örtlichen Geschäftsführung eine Klärung herbeigeführt.

(2) Die Mitglieder des EBR genießen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichzeitige Sicherheit wie die Arbeitnehmer nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Staates, in dem sie beschäftigt sind. Im Übrigen gilt § 40 EBRG.

§ 12 Auslegungsfragen und Streitigkeiten

(1) Sollte diese Vereinbarung nichts anderes regeln, gilt grundsätzlich die Europäische Richtlinie bzw. das deutsche EBRG in seiner jeweils gültigen Fassung.

(2) Für Streitigkeiten, die aus Rechten und Pflichten dieser Vereinbarung resultieren, gilt § 2 EBRG.

(3) Gerichtsstand für Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung ist ...

§ 13 Durchführung und Änderung der Vereinbarung

(1) Der Vorstand verpflichtet sich, die mit dem EBR geschlossene Vereinbarung durchzuführen und entsprechend alle Divisionen und die Geschäftsführungen der Gesellschaften zu unterrichten.

(2) Die Parteien bekunden ihren Willen, diese Vereinbarung bei wesentlichen Veränderungen der Voraussetzungen entsprechend anzupassen. Die Anpassungen bedürfen der Schriftform.

§ 14 Inkrafttreten und Laufzeit

(1) Diese Vereinbarung tritt zum ... in Kraft und kann mit einer Frist von zwölf Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

(2) Im Falle einer Kündigung nehmen Vorstand und EBR unmittelbar Verhandlungen zum Abschluss einer neuen Vereinbarung auf. Die bestehende Vereinbarung wirkt so lange nach, bis eine Nachfolgeregelung getroffen ist.

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

II. Betriebsvereinbarung betreffend die Ordnung des Betriebs

Übersicht

	Rn.
1. Einleitung	1
2. Allgemeine Betriebsordnung	3a
a) Vorbemerkung	3a
b) Muster: Betriebsvereinbarung Betriebsordnung/Arbeitsordnung	4
3. Compliance	4a
a) Vorbemerkung	4a
b) Muster: Betriebsvereinbarung Compliance/Verhaltenskodex	5
4. Whistleblowing	5a
a) Vorbemerkung	5a
b) Muster: Betriebsvereinbarung Whistleblowing/Hinweisgeber	5h
5. Kontrollen	6
a) Vorbemerkung	6
b) Muster: Betriebsvereinbarung Kontrollen (Zugangs-, Taschen-, Anwesenheits-, Spindkontrolle)	8
6. Kleiderordnung	9
a) Vorbemerkung	9
b) Muster: Betriebsvereinbarung Kleiderordnung/Dienstkleidung	9b
7. Rauchverbot	10
a) Vorbemerkung	10
b) Muster: Betriebsvereinbarung Rauchverbot	10c
8. Suchtmittelmissbrauch	11
a) Vorbemerkung	11
b) Muster: Betriebsvereinbarung Missbrauch von Suchtmitteln (Drogen-/ Alkoholverbot)	12

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

1. Einleitung

- 1 Maßnahmen zur Regelung der Ordnung des Betriebs berühren das zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts erfolgt regelmäßig durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Schwierigkeiten bereitet dabei die Abgrenzung zwischen den erzwingbaren Mitbestimmungsrechten hinsichtlich Maßnahmen, die die Ordnung des Betriebs betreffen, und solchen Maßnahmen, die das sog. Arbeitsverhalten der Beschäftigten regeln. Das Arbeitsverhalten ist dann betroffen, wenn der Arbeitgeber kraft seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts näher bestimmt, welche Arbeiten auszuführen sind oder in welcher Weise dies geschehen soll. Mitbestimmungsfrei sind deshalb Anordnungen, mit denen lediglich die Arbeitspflicht konkretisiert wird.¹ Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zum sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer ist indes berührt, wenn die Maßnahme auf die Gestaltung des kollektiven Miteinanders oder die Gewährleistung und Aufrechterhaltung der vorgegebenen Ordnung des Betriebs zielt.² Wirkt sich eine Maßnahme zugleich auf das Ordnungs- und das Arbeitsverhalten aus, so hängt das Bestehen der Mitbestimmung des Betriebsrats davon ab, welcher Regelungszweck überwiegt.³

¹ BAG 10.3.2009 – 1 ABR 87/07, BeckRS 2009, 68259.

² BAG 11.6.2002 – 1 ABR 46/01, BeckRS 2002, 30264524; 23.8.2018 – 2 AZR 235/18, BeckRS 2018, 28019.

³ BAG 13.2.2007 – 1 ABR 18/06, BeckRS 2007, 44058; 13.2.2003 – 6 AZR 536/01, BeckRS 2003, 41199; 23.8.2018 – 2 AZR 235/18, BeckRS 2018, 28019.

Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen, welche die betriebliche Ordnung betreffen und den Mitarbeiter belasten, sind ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats rechtsunwirksam.⁴ Infolgedessen kann der Betriebsrat bei Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte, zB bei einseitigen Anordnungen des Arbeitgebers gegenüber der Belegschaft, private Kommunikationsmittel⁵ nicht in den Betrieb mitzunehmen und/oder zu benutzen, oder auch bei der Einführung einer Kleiderordnung, die Unterlassung derartiger mitbestimmungswidriger Maßnahmen verlangen.⁶

Auch ohne Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats ist bei Maßnahmen, die der Ordnung des Betriebs unterfallen, stets ein Eingriff in die grundgesetzlich geschützte allgemeine Handlungsfreiheit des Arbeitnehmers nach Art. 2 GG und sein allgemeines Persönlichkeitsrecht (Art. 1 Abs. 1 iVm Art. 2 Abs. 1 GG) zu prüfen. Betriebsvereinbarungen, die Mitarbeiter belasten, müssen daher stets einer Verhältnismäßigkeitsprüfung standhalten. Auf die Einhaltung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer haben Arbeitgeber und Betriebsrat zu achten (§ 75 Abs. 1, Abs. 2 S. 1 BetrVG). In Konsequenz kann der Betriebsrat gemeinsam mit dem Arbeitgeber nur solche Maßnahmen wirksam vereinbaren, die geeignet, erforderlich und im engeren Sinne verhältnismäßig sind.

2. Allgemeine Betriebsordnung

a) Vorbemerkung

Um einen ungestörten Arbeitsablauf sowie ein reibungsloses Zusammenwirken von Arbeitnehmern im Betrieb zu gewährleisten, ist es ratsam, durch die Einführung einer Betriebsordnung bestimmte Verhaltensrichtlinien für Arbeitnehmer aufzustellen. Das Aufstellen einer Betriebsordnung erleichtert Arbeitgebern einerseits die Steuerung des Arbeitnehmerverhaltens in bestimmten Situationen und andererseits die Ahndung bei Verstößen gegen die Vorgaben.

Da das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sich seinem Wortlaut entsprechend auf Regelungen bezieht, die sowohl die Ordnung des Betriebs als auch das darauf bezogene Verhalten der Arbeitnehmer betreffen, unterliegt die Einführung der Betriebsordnung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG der Mitbestimmung. Hierdurch erhalten die Arbeitnehmer die Möglichkeit, durch den Betriebsrat an den für sie geltenden Verhaltensregeln gleichberechtigt mitzuwirken.⁷

b) Muster: Betriebsvereinbarung Betriebsordnung/Arbeitsordnung

Betriebsvereinbarung „Allgemeine Betriebsordnung“	
Zwischen ...	– nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –
und	
dem Betriebsrat der ...	– nachfolgend „Betriebsrat“ genannt –
wird Folgendes vereinbart:	

⁴ Sog Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzungen (vgl. BAG 10.3.2009 – 1 AZR 55/08, BeckRS 2009, 65212; 11.6.2002 – 1 AZR 390/01, BeckRS 2002, 30264532; 24.1.2017 – 1 AZR 772/14, BeckRS 2017, 112013).

⁵ ZB Mobiltelefone, Tablets, Smartwatches uÄ.

⁶ LAG Köln 18.8.2010 – 3 TaBV 15/10, BeckRS 2011, 65330; ArbG München 18.11.2015 – 9 BVGa 52/15, BeckRS 2015, 73302.

⁷ BAG 13.2.2007 – 1 ABR 18/06, BeckRS 2007, 44058; MHdB ArbR/Salomon § 320 Rn. 1.

§ 1 Betriebsordnung⁸

(1) Jeder Arbeitnehmer hat die von Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam gefasste Betriebsordnung in ihrer geltenden Fassung zu beachten. Die Betriebsordnung umfasst neben den nachfolgenden allgemeineren Regelungen auch die themenspezifischen Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(2) Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, die aktuell geltenden Betriebsvereinbarungen, welche die Betriebsordnung bilden, bei Abschluss seines Arbeitsvertrages inhaltlich zur Kenntnis zu nehmen. Diese sind im Personalbüro und beim Betriebsrat jederzeit während der Betriebszeiten einsehbar. Auf Verlangen erhält jeder Arbeitnehmer die Betriebsvereinbarung ausgehändigt. Der Arbeitnehmer hat sich über Neuerungen/Änderungen der Betriebsordnung unverzüglich zu informieren und sein Verhalten stets an diesen Regeln auszurichten.

(3) Der Arbeitnehmer wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass ein Verstoß gegen die Betriebsordnung – je nach Schwere des Verstoßes – Folgen, wie die Verhängung einer Betriebsbuße, eine Er- oder Abmahnung oder ggf. sogar die Erklärungen der Kündigung, haben kann.

§ 2 Privatgegenstände am Arbeitsplatz⁹

(1) Das Mitbringen, Mitsichführen und Verwahren von gefährlichen Stoffen, wie brennbaren, chemischen und toxischen Stoffen, Waffen jeder Art, Messern, Munition u.ä. auf dem Betriebsgelände ist streng untersagt. Private Taschen, private Portemonnaies, Beutel, Tüten, Jacken usw. sind während der Arbeitszeit nicht mit sich zu führen. Persönliche Gegenstände sind in den zugeteilten Schränke (Spinde)¹⁰ zu verwahren. Bei Nichtbeachtung hat der Arbeitgeber jederzeit das Recht, sich im Beisein eines Betriebsratsmitglieds einen Einblick von und in diese Gegenstände zum Zwecke der Identifizierung des Besitzers und der Entfernung aus dem Betrieb zu verschaffen.¹¹

(2) Kassenregelung:

Es ist nicht erlaubt, privates Bargeld und/oder private Portemonnaies mit an den Arbeitsplatz zu nehmen.¹²

(3) Trinkgeldregelung:

Trinkgelder dürfen nicht in den von der Firma zur Verfügung gestellten Kassen/Kellnergeldtaschen aufbewahrt werden, also der Umsatz und das Wechselgeld darf nicht mit

⁸ Dieser Paragraph ist lediglich ein Hinweis auf die Pflicht des Arbeitnehmers, die Betriebsordnung zu kennen und zu beachten. Er ist damit mitbestimmungsfrei. Auch wenn die tatsächliche Kenntnismahnung im Falle eines Verstoßes juristisch unbeachtlich ist, empfiehlt es sich gleichwohl, den Arbeitnehmer auf seine diesbezügliche Pflicht aufmerksam zu machen (vgl. *Pulte/Bigos*, Betriebsvereinbarungen in der Praxis, S. 115 f.).

⁹ Den Arbeitgeber trifft aufgrund seiner allgemeinen Fürsorgepflicht die Pflicht zum Schutz des vom Arbeitnehmer berechtigterweise in den Betrieb eingebrachten Eigentums von Arbeitnehmern (vgl. BAG 25.5.2000 – 8 AZR 518/99, BeckRS 2000, 30113927; 1.7.1965 – 5 AZR 264/64). Regelungen zur Sicherung eingebrachter Sachen der Arbeitnehmer unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (vgl. BeckOK ArbR/Werner BetrVG § 87 Rn. 32).

¹⁰ Zur weiteren Ausgestaltung der Spindnutzung und Datenschutz → Rn. 8 „Kontrollen“, § 4.

¹¹ Regelungen zum Aufbewahrungsort von **Privatgegenständen** unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (vgl. LAG Hessen 15.1.2004 – 5 TaBV 49/03 – Bestätigung der Vorinstanz).

¹² Diese Spezialregelung zum Besitz von **Bargeld** ist nur sinnvoll für Arbeitsplätze, an denen der Arbeitnehmer Zugang zu Einnahmen, Wechselgeld u.ä. des Arbeitgebers hat. Eine Regelung, die es Arbeitnehmern verbietet, eigenes Bargeld mit an den Arbeitsplatz zu bringen, um denkbare Kassenmanipulationen zu erschweren, betrifft, mangels Beschränkung der Regelung auf die Arbeitsabläufe, nicht das Arbeitsverhalten und ist gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig (vgl. LAG Hessen 15.1.2004 – 5 TaBV 49/03).

dem Trinkgeld vermischt werden.¹³ Eingenommene Trinkgelder müssen sofort separat in einem Behälter (zB Plastikbecher/Glasschale usw.) gelegt werden. Bei Missachtung dieser Regelung muss bei gelegentlichen Kassenüberprüfungen mit dem Einzug des Trinkgeldes gerechnet werden.¹⁴

(4) Private Mobiltelefone, Smartphones, Tablets, Laptops, MP3-Player¹⁵ uä Kommunikations- oder Unterhaltungselektronik¹⁶ sind während der Arbeitszeit abzuschalten (und im Spind aufzubewahren).¹⁷ Ihre Benutzung im Betrieb ist untersagt.

(5) Haustierklausel:¹⁸

Das Mitbringen von Haustieren an den Arbeitsplatz ist grundsätzlich nicht gestattet.¹⁹ Eine Ausnahmegenehmigung kann beim jeweiligen Vorgesetzten oder direkt bei der Betriebsleitung und in Schriftform erteilt werden.²⁰ Der Antrag bedarf der Schriftform und einer Begründung sowie einer Darlegung, dass und wie sichergestellt wird, dass durch das Mitbringen des Tieres keine Beeinträchtigung des Betriebsablaufs und/oder Belästi-

¹³ Die Klausel ist mitbestimmungsfrei, da der Arbeitgeber bestimmen darf, wie mit kassierten Geldbeträgen zu verfahren ist, also auch, dass sie von etwaigen Trinkgeldern getrennt zu halten sind. Etwas anderes gilt erst dann, wenn – wie in der Restklausel – vorgeschrieben wird, in welcher bestimmten Weise mit Trinkgeldern zu verfahren ist (vgl. LAG Hessen 15.1.2004 – 5 TaBV 49/03).

¹⁴ Eine Klausel, die festlegt, wie eingenommene **Trinkgelder** zu separieren sind, beschränkt sich gerade nicht mehr auf das Recht des Arbeitgebers frei über das Verfahren mit eingenommenen Geldern zu bestimmen. Eine solche Regelung betrifft nicht das Arbeitsverhalten, sondern die Ordnung im Betrieb, sodass sie von der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG abhängig ist (vgl. LAG Hessen 15.1.2004 – 5 TaBV 49/03).

¹⁵ Für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei MP3-Playern: LAG Köln 18.8.2010 – 3 TaBV 15/10, BeckRS 2011, 65330.

¹⁶ Auch ein Verbot der privaten Nutzung von **Unterhaltungselektronik**, wie zB TV-, Video-, DVD-Geräten im Betrieb unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats (vgl. LAG Köln 12.4.2007 – 7 TaBV 68/05, BeckRS 2006, 44812). Dabei ist jedoch zu beachten, dass das LAG Köln bei seiner Entscheidung ausdrücklich offen gelassen hat, wie eine Klausel zu bewerten ist, welche die Nutzung nicht pauschal im Betrieb verbietet und damit auch Pausenzeiten umfasst. Indes hat das LAG eingestanden, dass keine klare Analogie zur Grundsatzentscheidung des BAG bezüglich eines Radioverbots (vgl. BAG 14.1.1986 – 1 ABR 75/83) gemacht werden könne, da die hier genannte Unterhaltungselektronik die Aufmerksamkeit wesentlich stärker beeinträchtigt, als ein Radio, welches neben der akustischen nicht auch noch visuelle Informationen sendet. In der Praxis kann bei Unterhaltungselektronik, wie TV-Geräten, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden. Nach der Rechtsprechung des BAG (14.1.1986 – 1 ABR 75/83) soll die lediglich mögliche Beeinträchtigung der Konzentration für sich genommen die Regelung noch nicht in den Bereich des Arbeitsverhaltens und damit weg vom Bereich des Ordnungsverhaltens iSd § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verlagern. Dies spricht dafür, dass es auf den Umfang der potentiell konzentrationsstörenden Reize durch eine Quelle nicht ankommen kann.

¹⁷ Regelungen darüber, wie mit dem privaten **Mobiltelefon** uÄ am Arbeitsplatz zu verfahren ist, betreffen die Betriebsordnung iSd § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und unterliegen daher der Mitbestimmung des Betriebsrats (vgl. GK-BetrVG/Wiese § 87 Rn. 236; MHdB ArbR/Salomon § 320 Rn. 24). Hingegen betrifft die bloße Nutzungsuntersagung für die Arbeitszeit das Arbeitsverhalten und ist daher nicht Gegenstand der Mitbestimmung (LAG Rheinland-Pfalz 30.10.2009 – 6 TaBV 33/09). Ebenfalls kein Fall des Mitbestimmungsrechts ist das Verbot, Firmen-Mobiltelefone mit Freisprecheinrichtung bei der Fahrt im Dienstwagen zu benutzen (vgl. ArbG Celle 11.12.2002 – 2 BV 4/02, BeckRS 2002, 30939292; GK-BetrVG/Wiese § 87 Rn. 236). Hinsichtlich eines Mitnahmeverbotes speziell für **Fotohandys** fehlt es an entsprechender Rechtsprechung. Diesbezüglich ist jedoch davon auszugehen, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gegeben ist (vgl. *Hunold* NZA 2004, 1206 (1208)).

¹⁸ Ob eine Regelung zum Thema „Mitbringen von **Haustieren** an den Arbeitsplatz“ der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegt, ist – soweit ersichtlich – bislang nicht gerichtlich geklärt. Indes wird in der Literatur von einem solchen Mitbestimmungsrecht ausgegangen (vgl. GK-BetrVG/Wiese § 87 Rn. 236; DKKW/Klebe BetrVG § 87 Rn. 67).

¹⁹ Da dem Arbeitgeber das Hausrecht zusteht, ist die Entscheidung über das „Ob“ des Mitbringens von Haustieren mitbestimmungsfrei.

²⁰ Mit der Voraussetzung einer vorherigen, schriftlichen Beantragung und Zustimmung durch die Betriebsleitung wird in doppelter Hinsicht sichergestellt, dass keine Rechtsunsicherheiten, etwa durch eine missverständliche Aussage des unmittelbaren Vorgesetzten, entstehen. Diesbezüglich gibt es – soweit ersichtlich – keine (veröffentlichte) Rechtsprechung.

gung Dritter, insbesondere anderer Arbeitnehmer und der Kunden, zu besorgen ist. Die Genehmigung wird stets nur befristet und ggf. unter Auflagen erteilt.²¹ Sie kann, auch unter Berücksichtigung billigen Ermessens, ggf. fristlos, widerrufen werden, sofern eine Beeinträchtigung des Betriebsablaufs und/oder Belästigung Dritter unmittelbar droht oder eintritt.

§ 3 Parkplatzordnung²²

(1) Der Firmenparkplatz steht Arbeitnehmern, die mit dem Fahrzeug zur Arbeit pendeln, während der individuellen Arbeitszeit zur Verfügung. Von dieser allgemeinen Benutzung sind gesondert gekennzeichnete Stellplätze für Besucher/Kunden und die Stellplätze für Angehörige der Geschäftsführung, Abteilungsleiter, Betriebsratsmitglieder u.Ä. ausgenommen.

(2) Auf dem gesamten Firmenparkplatz gilt die Vorfahrtsregel „Rechts-vor-Links“. Die zulässige Höchstgeschwindigkeit beträgt 30 km/h. Im Übrigen gilt die StVO.²³

(3) Parkberechtigt sind nur Fahrzeuge mit einer Parkmarke. Die Ausgabe der Parkmarke erfolgt durch die Personalabteilung. Die Parkmarke ist fahrzeuggebunden und muss das amtliche Kennzeichen des Fahrzeugs ausweisen.²⁴

(4) Der Arbeitgeber haftet für auf dem Betriebsgelände eingetretene Personen- und Sachschäden nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.²⁵ Halter und Fahrzeugführer haften nach den gesetzlichen Bestimmungen.

²¹ Alternativ ist auch eine unbefristete Genehmigung möglich. Indes wird eine Befristung dem Ausnahmecharakter einer Zustimmung besser gerecht. Im Falle eines Widerrufs muss im Rahmen des Auswahlermessens nach § 315 Abs. 1 BGB stets geprüft werden, ob eine „Auslauffrist“ gewährt werden muss bzw. wie lange diese im Einzelfall zu bemessen ist. Diese Problematik wird durch eine Befristung der Zustimmung, die gegebenenfalls verlängert werden kann und ausschließlich für den Zeitraum bis zum Finden einer Betreuungs-/Unterbringungsmöglichkeit gilt, umgangen.

²² Der Betriebsrat kann grundsätzlich auch nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht erzwingen, dass der Belegschaft **Parkplätze** zur Verfügung gestellt werden (vgl. ArbG Wuppertal 7.1.1975 – 1 BV 33/73; *Fitting BetrVG* § 87 Rn. 71; *GK-BetrVG/Wiese* § 87 Rn. 228 mwN). Lediglich ausnahmsweise kann sich eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bereitstellung von Parkflächen aufgrund seiner Treuepflichten ergeben (vgl. hierzu *GK-BetrVG/Wiese* § 87 Rn. 231 mwN; zur Frage nach der Pflicht, Schutzeinrichtungen für Zweiräder zu schaffen etwa BAG 5.3.1959 – 2 AZR 268/56). Insbesondere sind Lage, Umfang, Nutzungsdauer und Berechtigtenkreis sowie die (anfängliche) Reservierung bestimmter Parkplätze für leitende Angestellte mitbestimmungsfrei (vgl. LAG Düsseldorf 20.6.1978 – 5 TaBV 90/77; *GK-BetrVG/Wiese* § 87 Rn. 229). Demgegenüber sah das LAG Hamm (11.6.1986 – 12 TaBV 16/86) in der Zuweisung von Parkplätzen – innerhalb oder außerhalb des Betriebsgeländes – an Arbeitnehmer, die nicht leitende Angestellte sind, ein Verhalten, welches die Mitbestimmung des Betriebsrats erfordert. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kommt in Betracht, wenn der ursprünglich allen Arbeitnehmern zur Verfügung gestellte Parkraum zugunsten leitender Angestellter beschnitten werden soll (vgl. LAG Düsseldorf 20.6.1978 – 5 TaBV 90/77). Eine **Gebührenpflicht** des Parkplatzes kann nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, möglicherweise aber nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG vereinbart werden (vgl. *GK-BetrVG/Wiese* § 87 Rn. 231). Auf die Nutzung der Parkfläche bezogene **Ordnungsvorschriften** lösen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus (vgl. BAG 7.2.2012 – 1 ABR 63/10, BeckRS 2012, 69420; *GK-BetrVG/Wiese* § 87 Rn. 230 mwN).

²³ Es ist möglich, die Regelungen der StVO für den Verkehr auf dem Parkplatzgelände zu übernehmen. Damit gilt jedoch nicht automatisch die Regelung „**Rechts-vor-Links**“. Will der Arbeitgeber insofern verbindlich eine „Rechts-vor-Links“-Regel einführen, so sollte diese gesondert ausdrücklich ausgesprochen werden (vgl. OLG Köln 11.6.1992 – 12 U 240/91).

²⁴ Dieser Absatz enthält auf die Nutzung bezogene Ordnungsvorschriften, sodass der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht hat (vgl. BAG 7.2.2012 – 1 ABR 63/10, BeckRS 2012, 69420; *GK-BetrVG/Wiese* § 87 Rn. 230 mwN).

²⁵ Das BAG (28.9.1989 – 8 AZR 120/88) hat den vollumfänglichen **Haftungsausschluss** eines Arbeitgebers für den Betriebsparkplatz durch vertragliche Einheitsregelung als unwirksam bezeichnet (kritisch hierzu: *Brox AP BGB* § 611 Parkplatz Nr. 5). Indes beinhaltet die hier vorgeschlagene Haftungsbegrenzung, insbes. auch im Hinblick darauf, dass der Arbeitgeber grundsätzlich zur Bereitstellung eines Parkplatzes nicht verpflichtet ist, aber wohl keine unbillige Schlechterstellung des Arbeitnehmers.