

Betriebsvereinbarungen in der Praxis

Eine Sammlung wichtiger Betriebsvereinbarungen mit praxisbezogenen Hinweisen

Bearbeitet von
Von Prof. Dr. Peter Pulte, und Bianca Bigos

5. Auflage 2019. Buch. XV, 826 S. Mit Mustern zum Download. Hardcover
ISBN 978 3 406 73823 4
Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Betriebsverfassung, Mitbestimmung, Personalvertretung](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

ArbSchG). In allen Vorschriften ist vom Gesundheitsschutz generell die Rede; dieser umfasst auch den Schutz der Gesundheit vor Gefahren des Passivrauchens. Rauchverbote werden zunehmend unter dem Gesichtspunkt des Nichtraucherchutzes (§ 3a ArbStättV) vereinbart. Es hat sich dabei als nützlich erwiesen, die Mitarbeiter abteilungsweise darüber abstimmen zu lassen (Ziff. 3 der Mustervereinbarung). Diese demokratische Praxis verträgt sich allerdings nicht mit der Gesetzeslage: Bei entsprechendem Begehren von Nichtrauchern muss der Arbeitgeber „besondere Rauchmöglichkeiten“ (Raucherecke usw.) schaffen. Nur für Arbeitsräume mit Publikumsverkehr ist die Verpflichtung zum Nichtraucherchutz durch den Gesichtspunkt der Zumutbarkeit (§ 3a Abs. 2 ArbStättV) eingeschränkt (vgl. Personalbuch 2018 Stw 117 „Betriebsordnung“).

Betriebsvereinbarung Rauchverbot in bestimmten Abteilungen

Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbaren folgendes betriebliches Rauchverbot:

1. An feuergefährdeten Stellen im Betriebsbereich besteht absolutes Rauchverbot für Beschäftigte und Besucher. Feuergefährdete Stellen sind von der zuständigen Abteilung gemeinsam mit dem Betriebsrat in Abstimmung mit der Berufsgenossenschaft ermittelt worden, durch Beschilderung gekennzeichnet und in einer Anlage zu dieser Vereinbarung aufgeführt.

2. Geschäftsleitung und Betriebsrat werden gemeinsam darauf hinwirken, dass das Rauchverbot beachtet wird. Verstöße gegen das Rauchverbot und das Verbot des Umgangs mit offenem Feuer werden ohne vorhergehende Abmahnung mit einer Geldbuße in Höhe von EUR 50,- belegt. Schwere oder wiederholte Verstöße sollen grundsätzlich zur Kündigung führen.

3. Geschäftsleitung und Betriebsrat werden das Rauchverbot auf nicht feuergefährdete Betriebsabteilungen oder Betriebsteile ausdehnen, wenn über 50 % der ständig dort beschäftigten Mitarbeiter ein Rauchverbot am Arbeitsplatz verlangen. Die Abstimmung hierüber erfolgt nach den Grundsätzen der Betriebsratswahl unter der Aufsicht je eines Vertreters der Personalabteilung und des Betriebsrates.

Haben sich mehr als 50 % der Mitarbeiter für das Rauchverbot in ihrem Betriebsbereich ausgesprochen, ist dies in der für Betriebsvereinbarungen vorgesehenen Form im Betrieb bekannt zu machen. Dieses Rauchverbot ist ab dem Kalendermonat, der auf die Bekanntmachung folgt, für alle Mitarbeiter, die sich dort aufhalten, in gleicher Weise wie ein Rauchverbot an feuergefährdeten Stellen verbindlich.

4. Unabhängig von einer entsprechenden Mehrheitsabstimmung kann jeder Nichtraucher gem. § 3a ArbStättV verlangen, dass für Raucher seines Arbeitsbereichs besondere Rauchmöglichkeiten geschaffen werden, welche ihm einen rauchfreien Arbeitsplatz garantieren. Dies gilt nicht für Räume mit Publikumsverkehr.

5. Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt nach Ablauf der Kündigungsfrist nach, bis sie durch eine andere ersetzt oder aufgehoben wird.

C 4. Nichtraucherchutz am Arbeitsplatz

Nachfolgend erfolgt das Muster einer Betriebsvereinbarung zum generellen Nichtraucherchutz am Arbeitsplatz. Diese Betriebsvereinbarung kommt in Betracht, wenn mit dem Betriebsrat vereinbart wurde, dass generell das Rauchen am Arbeitsplatz untersagt ist und nur noch an bestimmten Orten geraucht werden darf.

Betriebsvereinbarung Nichtraucherchutz am Arbeitsplatz

Zwischen der Firma , vertreten durch den Vorsitzenden der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat, vertreten durch den/die Vorsitzende/n wird folgende Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherchutz geschlossen

Präambel

Das Unternehmen ist verpflichtet, beim Beschäftigten gesundheitliche Schädigungen durch den Arbeitsplatz zu verhindern. Mit § 5 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ist der Anspruch auf rauchfreie Luft am Arbeitsplatz festgeschrieben.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Betriebsvereinbarung regelt die innerbetrieblichen Maßnahmen im Umgang bei Problemen, die sich in der Einrichtung aus dem Rauchen von Tabakwaren ergeben.

(2) Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigte, für die die unterzeichnenden Vertragspartner zuständig sind.

§ 2 Ziele

Diese Betriebsvereinbarung soll

- helfen, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten,
- Spannungen und Konflikten zwischen Tabakrauchern und Nichtrauchern vorbeugen.

§ 3 Generelles Rauchverbot

1. Aufgrund des höherrangigen Schutzbedürfnisses der Nichtraucher/-innen kommen die Geschäftsleitung und der Betriebsrat überein, dass das Rauchen in allen geschlossenen Räumen der Firma untersagt ist.

2. Neu in die Firma eintretende Beschäftigte werden auf dieses bestehende generelle Rauchverbot hingewiesen.

3. Das Rauchverbot in allen geschlossenen Räumen gilt auch für Kunden und Besucher/-innen der Firma. Die Kunden und Besucher/-innen werden beim Betreten des Firmengeländes von den jeweils sie betreuenden Beschäftigten der Firma auf das generelle Rauchverbot aufmerksam gemacht.

§ 4 Einrichtung von Raucherecken

1. Während ihrer Pausen können die Beschäftigten in den gesondert ausgewiesenen Raucherecken rauchen.

2. Rauchende Beschäftigte werden gebeten, die in den Raucherecken aufgestellten Standaschenbecher zu benutzen.

Alternativ:

1. Alle rauchenden Beschäftigten dürfen die Raucherecken aufsuchen, um dort während ausgestempelter Pausen zu rauchen, sofern dies ohne Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs möglich ist.

2. Jeder Beschäftigte hat dafür zu sorgen, dass während seiner Abwesenheit die laufende Arbeit – sofern erforderlich, z. B. Telefondienst – von seinen Arbeitskollegen übernommen wird.

§ 5 Verantwortung

Vorgesetzte tragen in ihren Verantwortungsbereichen dafür Sorge, dass die Regelungen dieser Vereinbarung bekannt gemacht werden und deren Umsetzung sichergestellt wird.

§ 6 Sonstige Regelungen

Der gewerbsmäßige Verkauf von Tabakerzeugnissen im Betrieb ist nicht gestattet.

§ 7 Hinweispflicht

Alle Beschäftigten erhalten ein Exemplar dieser Betriebsvereinbarung. Zudem kann die Betriebsvereinbarung im Intranet aufgerufen werden.

§ 8 Verstöße gegen das Rauchverbot

Jeder Verstoß gegen das generelle Rauchverbot in den geschlossenen Räumen der Firma hat für den betroffenen Beschäftigten disziplinarische Folgen. Zunächst wird eine Ermahnung ausgesprochen. Im Falle eines erneuten Verstoßes gegen diese Betriebsvereinbarung folgt dann eine Abmahnung. Bei wiederholten Verstößen gegen diese Betriebsvereinbarung kann eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden.

§ 9 Schlussbestimmungen

(1) Die Vereinbarung ist unbefristet.

(2) Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals zum ... beiderseits schriftlich gekündigt werden.

(3) Sind einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Betriebsvereinbarung nicht berührt. Die Betriebspartner verpflichten sich, an die Stelle der unwirksamen Bestimmung eine dieser Bestimmung möglichst nahe kommende wirksame Regelung zu treffen.

(4) Diese Vereinbarung tritt zum ... in Kraft.

C 5. Alkoholverbot

Allgemeine Alkoholverbote sind nicht nur mitbestimmungspflichtige Ordnungsvorschriften, sondern gleichzeitig Verhaltensvorschriften. Sie legen sowohl konkrete Grenzen für den Alkoholenuss im Betrieb fest als auch Sanktionen bei Verstößen, Methoden der Feststellung von Alkoholisierung und Verfahrensschritte für das weitere Vorgehen (vgl. AR-Lexikon Stw 10 „Alkohol (Unfallversicherung)“; Stw 11 „Alkohol“, vgl. Personalbuch 2018 Stw 452 „Verbot auf Grund Weisungsrecht“ Rn. 12).

Bestimmte Mitarbeitergruppen in gefahrträchtigen und sicherheitsempfindlichen Bereichen (z.B. Kraftfahrer, Gabelstaplerfahrer, Kranführer usw.) dürfen vor oder während der Arbeitszeit oder der Pausen keinen Alkohol konsumieren. Insoweit bestehen gesetzliche Verbote und Richtlinien der Unfallgenossenschaft. Die Betriebspraxis wiederholt und ergänzt solche Vorschriften meist in einer speziellen Betriebsvereinbarung und macht sie außerdem zum Gegenstand arbeitsvertraglicher Absprachen.

Ein für alle geltendes Verbot jeglichen Alkoholenusses während der Arbeitszeit und der Pausen ist schwer durchzusetzen. Es ist ohnehin ratsam, geringfügigen Alkoholenuss zu erlauben, jedoch klar zu machen, was erlaubt und was verboten ist. In Süddeutschland neigt die Betriebspraxis z.B. dazu, Bier nicht als alkoholisches Getränk zu definieren. Besondere Schwierigkeiten macht es, den Grad einer Alkoholisierung festzustellen und bei den Sanktionen gegen Verstöße ein vernünftiges Mittelmaß mit der Betriebsvertretung auszuhandeln.

Das Muster C. 4. gilt auch für die Verwendung von Suchtmitteln und Drogen (Ziff. 8 Abs. 2). Da diese auch aus der Sicht der Betriebsangehörigen nicht unbedingt mit alkoholhaltigen Getränken vergleichbar sind, empfiehlt es sich meistens, hierüber eine gesonderte Betriebsvereinbarung zu treffen (vgl. Muster O. 13. und O. 14).

Betriebsvereinbarung Alkoholverbot

Geschäftsleitung und Betriebsrat schließen folgende Vereinbarung über Maßnahmen bei Alkoholmissbrauch:

Der Genuss alkoholischer Getränke vor und während der Arbeitszeit einschließlich der Pausen gefährdet Gesundheit und Leben jeden Mitarbeiters und darüber hinaus die aller Betriebsangehörigen. Alkoholisierte Betriebsangehörige stellen insbesondere für jugendliche Belegschaftsmitglieder ein schlechtes Vorbild dar. Durch den Genuss alkoholischer Getränke können unabsehbare Schäden an Maschinen, Betriebsanlagen und -einrichtungen verursacht werden. Außerdem gefährdet jeder alkoholisierte Mitarbeiter seinen eigenen Versicherungsschutz. Gegebenenfalls muss er darüber hinaus Schadensersatz leisten.

Die auch für uns geltende Unfallverhütungsvorschrift (§ 38 BGV A 1) stellt Grundsätze der Prävention auf. Diese verbieten dem Arbeitnehmer einen sich selbst oder andere gefährdenden Alkoholgenuss und untersagen dem Arbeitgeber ggf. die Weiterbeschäftigung des alkoholisierten Mitarbeiters. Unternehmensleitung, Betriebsvorgesetzte und Betriebsrat sind daher verpflichtet, die Unfallverhütungsvorschrift anzuwenden.

1. Um die Sicherheit der Mitarbeiter und der betrieblichen Anlagen zu gewährleisten, ist die Mitnahme von alkoholischen Getränken jeder Art in den Betrieb sowie der Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit grundsätzlich verboten. Das Betreten des Betriebs in alkoholisiertem Zustand ist untersagt.

Alternativ: Dies gilt nicht für den Genuss von Bier in geringen Mengen (zwei Gläser/eine Flasche) während der Pausen, wenn sie in der Betriebskantine gekauft oder konsumiert wurden.

2. Alle Führungskräfte und Aufsichtspersonen sind angewiesen, Alkoholgenuss im Betrieb zu unterbinden. Führungskräfte i.S. der Vereinbarung sind Mitarbeiter mit fachlicher und disziplinarischer Weisungsbefugnis (Betriebsleiter, Abteilungsleiter, Schichtführer usw.). Aufsichtspersonen i.S. dieser Vereinbarung sind Führungskräfte und Mitarbeiter, welche für den Arbeitsablauf, die Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieur) oder den Zugang zum Betrieb (Pfortner) verantwortlich sind.

Die Führungskräfte haben darauf hinzuwirken, dass auch keine alkoholischen Getränke am Arbeitsplatz, in Aufenthaltsräumen oder in Schränken usw. vorrätig gehalten werden.

3. Grundsätzliches absolutes Alkoholverbot besteht von Arbeitsbeginn bis Arbeitsende einschließlich der Pausen innerhalb und außerhalb des Betriebs, u. a. auf Grund von Auflagen der Berufsgenossenschaft, für Fahrpersonal, Außendienstmitarbeiter im Zusammenhang mit der Benutzung von Kraftfahrzeugen, Führer von selbstfahrenden Geräten (Flurförderfahrzeuge, Kräne, Bagger usw.).

4. Besteht begründeter Verdacht auf Angetrunkenheit, vor allem bei starkem Alkoholgeruch, sinnwidrigem Verhalten oder unsicherem Gang sowie Beeinträchtigung der Geh- oder Beurteilungsfähigkeit, dürfen alkoholisierte Mitarbeiter aus Sicherheitsgründen nicht beschäftigt werden.

Mitarbeiter unter dem Verdacht von Alkoholeinfluss können sich einem Alkoholtest unterziehen (Atem-Alkohol-Messgerät oder amtliche Blutentnahme mit Untersuchung auf Blutalkoholgehalt). Beim Test soll grundsätzlich ein Betriebsratsmitglied oder eine andere unbeteiligte Person zugegen sein. Das Ergebnis ist schriftlich festzuhalten. Alkoholmissbrauch liegt vor, wenn der ermittelte oder angezeigte Blutalkoholgehalt 0,5 Promille, bei Mitarbeitern mit grundsätzlichem Alkoholverbot 0,3 Promille, übersteigt.

Alle Führungskräfte und Aufsichtspersonen i.S. dieser Vereinbarung haben bei begründeter Vermutung, dass ein Mitarbeiter alkoholisiert den Betrieb betreten will, alkoholische Getränke zu sich genommen hat oder unter Alkoholeinfluss arbeitet, den Werkschutz und den unmittelbaren Vorgesetzten unverzüglich einzuschalten. Soweit möglich ist der Betriebsrat zu verständigen. Die Polizei soll nur in besonders gelagerten Fällen hinzugezogen werden, insbesondere um tätliche Ausschreitungen zu vermeiden.

5. Bei Alkoholisierung im vorstehenden Sinne ist wie folgt zu verfahren: Alkoholierte Mitarbeiter sind gütlich zum Verlassen des Betriebs aufzufordern, wobei Vorgesetzter und Werkschutz für einen gefahrlosen Heimweg Sorge tragen.

Die Steuerung eines Kraftfahrzeuges oder die Benutzung eines Fahrrades für den Heimweg ist zu unterbinden. Der sichere Nachhauseweg ist gewährleistet, wenn der Mitarbeiter von einem anderen Werksangehörigen begleitet wird oder wenn er mit einem öffentlichen Verkehrsmittel nach Hause fährt. Der Fahrer ist anzuweisen, den Mitarbeiter bis zu seiner Wohnung zu begleiten. Die Beförderung erfolgt auf Kosten des Mitarbeiters. Bei der Benutzung von werkseigenen Fahrzeugen sind kalkulatorische Kosten, mindestens in Höhe der steuerlichen km-Gelder, von den Bezügen des Mitarbeiters einzubehalten und sozialen Zwecken zuzuführen.

Ist der Angetrunkene hilflos, besteht die Möglichkeit, auch ohne seine Zustimmung auf seine Kosten ein Taxi o. ä. zu bestellen (Geschäftsführung ohne Auftrag). Entzieht sich der Mitarbeiter jeglicher Hilfeleistung, entfällt ggf. die Pflicht zur Hilfestellung. Über die Umstände ist eine schriftliche Notiz zu erstellen und zur Personalakte zu nehmen.

Führungs- und Aufsichtspersonen haben dafür Sorge zu tragen, dass sich der angetrunkene Mitarbeiter nicht ohne Begleitung auf dem Werksgelände bewegt.

6. Für die Zeit des alkoholbedingten Arbeitsausfalls wird kein Arbeitsentgelt bezahlt.

7. Wer vorstehenden Verpflichtungen zuwider handelt, erhält wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen eine Abmahnung, in schweren Fällen oder Wiederholungsfällen einen Verweis oder Kündigung. Ausfallzeiten infolge alkoholbedingter Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit werden nicht vergütet. Darüber hinausgehende Schadensersatzansprüche, insbesondere bei Sachbeschädigungen oder Personenschäden, können daneben geltend gemacht werden.

8. Diese Vereinbarung gilt entsprechend für betriebliche Feiern aus Anlass von Jubiläen, Beförderungen usw. Sie sollen möglichst außerhalb des Betriebes durchgeführt werden.

Die Geschäftsleitung kann aus besonderem Anlass Ausnahmen von dieser Betriebsvereinbarung zulassen, z. B. für Teilnehmer an Jubiläumsveranstaltungen oder die Bewirtung von Geschäftsbesuch.

9. Liegt krankhafte Alkoholabhängigkeit (Sucht) vor, ist der Mitarbeiter verpflichtet, umgehend ärztliche Hilfe in Anspruch zu nehmen und nach Genehmigung durch die zuständige Krankenkasse usw. sich unverzüglich einer Rehabilitationsmaßnahme (Entziehungskur) zu unterziehen.

Vorliegende Betriebsvereinbarung gilt entsprechend auch für jede Art von Suchtmitteln und Drogen.

10. Ist über Auslegung und Anwendung dieser Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat keine Einigung zu erzielen, entscheidet die Einigungsstelle gem. § 76 Abs. 5 BetrVG.

11. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter einschließlich der Leitenden Angestellten und der Auszubildenden. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals zum ... schriftlich gekündigt werden und wirkt nach bis zu dem Zeitpunkt, an dem sie durch eine andere Betriebsvereinbarung oder eine tarifliche Regelung ersetzt wird.

C 6. Werksausweise

Die Einführung von Werksausweisen macht nur Sinn, wenn es vor allem in größeren Betrieben notwendig ist, Mitarbeiter des Betriebs von anderen Zugangsberechtigten zu unterscheiden oder wenn sie gleichzeitig als codierte Ausweiskarten für die elektronische Zugangskontrolle verwendet werden (vgl. u. a. oben Muster C 2). Regelungen über Einführung und Benutzung eines Werksausweises betreffen die Ordnung des Betriebes und sind damit gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Es ist heute herrschende Auffassung, dass eine Betriebsvereinbarung trotz des

sog. „Rechts am eigenen Bild“ eine Verpflichtung begründen kann, sich fotografieren zu lassen (vgl. AR-Lexikon Stw 48 „Arbeitsordnung“).

Betriebsvereinbarung Werksausweise

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung über Einführung und Gebrauch eines Werksausweises abgeschlossen:

1. Erstellung des Ausweises

Ab wird ein Werksausweis mit Lichtbild eingeführt. Er enthält folgende persönliche Daten:

- Name, Vorname,
- Personalnummer,
- Nationalität,

ferner die eigenhändige Unterschrift des Mitarbeiters.

Alle Mitarbeiter werden nach einem von der Personalabteilung zu erstellenden Zeit- und Ablaufplan fotografiert und erhalten anschließend den Ausweis gegen Quittung ausgehändigt. Neueingetretene Mitarbeiter erhalten den Werksausweis gegen Quittung am ersten Arbeitstag. Der Ausweis wird kostenlos zur Verfügung gestellt, bleibt Eigentum der Firma und ist nicht übertragbar. Er ist zur Vermeidung von Missbrauch sorgfältig aufzubewahren.

Diese Betriebsvereinbarung gilt auch für Leitende Angestellte und im Betrieb eingesetzte Leiharbeitskräfte.

2. Gebrauch des Ausweises, Kontrollen

Mit Empfang des Ausweises verpflichtet sich jeder Mitarbeiter, den Ausweis ständig mit sich zu führen und ihn bei Betreten des Werkes dem Pförtner oder dem Leiter der Werksinstandhaltung unaufgefordert vorzuzeigen. Die genannten Personen sind berechtigt, den Ausweis genau zu prüfen.

Die Schranke am Haupteingang ist als Personalein- und -ausgang geöffnet an Normalarbeitstagen

von 6.30 Uhr bis 7.00 Uhr und

von 15.45 Uhr bis 16.10 Uhr

und bleibt im Übrigen geschlossen.

Der Ausweis berechtigt die Mitarbeiter zum Betreten des Werksgeländes innerhalb der Normalarbeitszeit an Normalarbeitstagen. Zum Betreten des Werks außerhalb der Normalarbeitszeit, insbesondere an arbeitsfreien Tagen, werden besondere Berechtigungsscheine ausgegeben, die vom zuständigen Vorgesetzten zu unterzeichnen sind.

Zwecks Feststellung der Identität von Mitarbeitern innerhalb des Werksgeländes sind die Sicherheitsfachkräfte sowie die Angehörigen des Werksschutzes zur Ausweiskontrolle berechtigt. Ferner sind die mit Lohn- und Gehaltsabrechnung befassten Mitarbeiter des Personalwesens befugt, sich beim Empfang von Lohnzahlungen und Vorschüssen, bei der Abholung von Lohntüten und Bescheinigungen sowie bei ähnlichen Vorgängen über die Identität des Empfängers bzw. Abholers an Hand des Werksausweises zu vergewissern.

3. Zutritt ohne Werksausweis

Zur Vermeidung unbefugten Betretens des Werkes sind Mitarbeiter, die bei Ansprache durch den Pförtner ihren Werksausweis nicht vorlegen und dem Prüfenden auch nicht persönlich bekannt sind, verpflichtet, ihren Namen, die Personalnummer bzw. ihren Vorgesetzten bzw. Arbeitsplatz bekanntzugeben. Der Pförtner benachrichtigt unverzüglich die zuständige Werkstattschreiberin bzw. den Vorgesetzten.

Der Arbeitnehmer ist innerhalb von zehn Minuten nach dieser Benachrichtigung beim Pförtner abzuholen. Er hat sich so lange dort aufzuhalten. Der Pförtner hält die entsprechende Zeit fest.

4. Verlust des Werksausweises

Alle Mitarbeiter haben den Werksausweis sorgfältig aufzubewahren. Der Verlust des Werksausweises ist der Personalabteilung sofort zu melden. Bei Verlust des Werksausweises wird dem Mitarbeiter einmalig ein Ersatzausweis kostenlos ausgestellt. Etwaige weitere Ersatzausweise erhält der Mitarbeiter gegen eine Gebühr von EUR 3,-. Falls der Mitarbeiter im letzteren Falle wieder in den Besitz des zuvor ausgestellten Ausweises gelangt, ist er verpflichtet, diesen an die Personalabteilung zurückzugeben. Bei Rückgabe werden die EUR 3,- erstattet. Der Erstausweis wird anschließend von der Personalabteilung vernichtet.

Beträge, die nach dieser Regelung anfallen, fallen der Belegschaftskasse zu.

5. Rückgabe des Ausweises bei Ausscheiden

Bei dauerndem oder vorübergehendem Ausscheiden aus den Diensten der Firma ist der Werksausweis am letzten Anwesenheitstag im Betrieb an die Personalabteilung zurückzugeben. Er verliert an diesem Tage seine Gültigkeit.

6. Verbot des Missbrauchs

Jeglicher Missbrauch des Werksausweises, insbesondere die Übergabe des Ausweises an andere zwecks Benutzung durch diese, ist untersagt. Zuwiderhandlungen führen zu vertragsrechtlichen Konsequenzen.

7. Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft. Die Werksausweise sollen bis erstellt sein. Die Vereinbarung kann mit sechsmonatiger Frist zum Jahresende gekündigt werden und gilt weiter, bis eine neue Regelung abgeschlossen ist. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

beck shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

C 7. Torkontrollen

Ohne eine Betriebsvereinbarung über Torkontrollen ist die Möglichkeit des Arbeitgebers beschränkt, vor allem bei Diebstahlsverdacht Durchsuchungen vorzunehmen (vgl. AR-Lexikon Stw 48 „Arbeitsordnung“; Personallbuch 2018 „Kontrolle des Arbeitnehmers“ Stw 246). Der Betriebsrat hat bei solchen Ordnungsvorschriften ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 1. Wer Kontrollen der Mitarbeiter vorieht, vor allem beim Betreten und Verlassen des Betriebsgeländes, muss auch bei Verdacht unerlaubter Handlungen sorgfältig die **Persönlichkeitsrechte** der betroffenen Mitarbeiter beachten, auch unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit: Wo zumutbare Maßnahmen (etwa das Durchleuchten von Taschen) möglich sind, müssen andere Mittel der Feststellung, wie das Durchsuchen von Taschen oder die Leibesvisitation, ggf. zurücktreten. Das vorliegende Muster C 6. enthält gleichzeitig kurzgefasste Bestimmungen über den Werksausweis. Sie sind entbehrlich, wenn eine Betriebsvereinbarung wie oben C 5. abgeschlossen ist.

Betriebsvereinbarung Torkontrollen

Geschäftsleitung und Betriebsrat legen zum Schutz des betrieblichen Eigentums durch nachfolgende Betriebsvereinbarung fest, in welcher Weise im Betrieb und an den Werkseingängen Kontrollen vorgenommen werden:

1. Jeder Mitarbeiter erhält nach seiner Einstellung eines Werksausweis. Die Aushändigung an Dritte ist unzulässig. Der Werksausweis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Personalbüro zurückzugeben.

Der Ausweis ist ohne besondere Aufforderung beim Passieren des Werkstors den Pförtner oder anderen Kontrollpersonen vorzuzeigen.

Der Verlust des Werksausweises ist unverzüglich dem Personalbüro zu melden. Im Falle des Verlustes wird eine Schutzgebühr von EUR 10,- erhoben und bei der nächsten Abrechnung einbehalten.

2. Das Werk darf nur an den dafür bestimmten Ein- und Ausgängen betreten und verlassen werden.

Werksfremde, auch Familienangehörige, haben nur mit Erlaubnis der Werksleitung Zutritt.

3. Zum Schutz des betrieblichen und persönlichen Eigentums können Beauftragte der Geschäftsleitung im Betrieb und an den Eingängen Kontrollen vornehmen. Der hierzu berechnete Personenkreis umfasst Pförtner und Angehörige des Sicherheitsdienstes oder mit Zustimmung des Betriebsrats durch Aushang bekanntgegebene weitere Kontrollpersonen. Die Kontrollpersonen sind verpflichtet, sich bei ihrer Tätigkeit auszuweisen.

4. Die kontrollierten Mitarbeiter sind verpflichtet, eine Durchsuchung ihrer Kleiderschränke, Werkzeugkästen und sonstiger Behältnisse, der Handtaschen und Aktentaschen oder sonstigen Gepäcks sowie ggf. ihres Kraftfahrzeugs zu dulden.

5. Eine Durchsuchung der am Körper getragenen Kleidung darf nur in geschlossenen Räumen und nur durch eine Kontrollperson gleichen Geschlechts vorgenommen werden.

6. Jeder Mitarbeiter kann verlangen, dass zur Durchsuchung ein Mitglied des Betriebsrats hinzugezogen wird. Ist dies in angemessener Zeit – regelmäßig bis zu 30 Minuten – nicht möglich, ist die untersuchende Kontrollperson berechtigt, zur Untersuchung polizeiliche Hilfe in Anspruch zu nehmen. Bis zur Durchführung der Untersuchung ist der zu untersuchende Mitarbeiter verpflichtet, sich in Sichtnähe einer Kontrollperson in einem von ihr bestimmten Raum aufzuhalten und darf das Werksgelände nicht verlassen. Jedoch ist dafür Sorge zu tragen, dass auf Wunsch des zu Untersuchenden Familienangehörige usw. fernmündlich oder durch Boten von der eingetretenen Verzögerung ohne Angabe des Grundes verständigt werden.

7. Bei den Kontrollmaßnahmen sind die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter und die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu wahren.

8. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Sie wirkt nach Ablauf der Kündigungsfrist nach, bis sie durch eine andere ersetzt oder aufgehoben wird. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

C 8. Firmenparkplatz

Es ist umstritten, ob der Betriebsrat den Arbeitgeber zwingen kann, überhaupt Parkplätze zur Verfügung zu stellen. Eine derartige Fürsorgepflicht nimmt man im Allgemeinen nur an bei Fahrrädern und Mopeds sowie für KFZ bei der Neuerrichtung eines Betriebs weit ab von öffentlichen Verkehrsmitteln. Gibt es jedoch einen für Betriebsangehörige allgemein zugänglichen Parkplatz, gehört die Belegungsordnung zur mitbestimmungspflichtigen Ordnung des Betriebs gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (vgl. Einzelheiten AR-Lexikon Stw 278 „Parkplatz“; vgl. Personalbuch 2018 Stw 117 „Betriebsordnung“ Rn. 7). Sie regelt vor allem: Berechtigter Personenkreis, Grundsätze der Verkehrssicherung und der Haftung.

Betriebsvereinbarung Firmenparkplatz

Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbaren folgende Parkplatzordnung: