

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	V
Autorenverzeichnis .....	VII
Bearbeiterverzeichnis .....	XI
Abkürzungsverzeichnis .....	XXXIII

<b>Einführung: Abgrenzung Arbeits-/Ordnungsverhalten .....</b>	<b>1</b>
I.    Grundlage .....	1
II.   Ordnungsverhalten .....	1
III.  Arbeitsverhalten .....	2
IV.  Außerbetriebliches Verhalten .....	2
V.    Abgrenzung .....	3

## **A. Arbeitnehmerkontrollen**

<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber .....</b>	<b>7</b>
I.    Einleitung .....	7
II.   Rechtliche Rahmenbedingungen der Mitarbeiterkontrolle .....	8
1. Ausgangspunkt: Allgemeines Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters versus Informationsinteresse des Arbeitgebers .....	8
2. Bedeutung des Datenschutzrechts für die Mitarbeiterkontrolle .....	9
3. Zulässigkeitsvoraussetzungen für Mitarbeiterkontrollen nach DSGVO und BDSG .....	10
a) Erlaubnistatbestand des § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG – Erforderlichkeit zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses .....	11
b) Erlaubnistatbestand des § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG – Erforderlichkeit zur Aufdeckung einer Straftat .....	13
c) Erlaubnistatbestand des § 26 Abs. 2 BDSG – Einwilligung des Betroffenen .....	14
d) Erlaubnistatbestand des § 26 Abs. 4 BDSG – Betriebsvereinbarungen .....	15
e) Erlaubnistatbestand des Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f. DSGVO – Auffangtatbestand: Wahrung berechtigter Interessen .....	16

4. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats .....	16
III. Zulässigkeit ausgewählter Kontrollmaßnahmen .....	17
1. Spind- und Taschenkontrollen .....	18
2. Videoüberwachung .....	18
a) Differenzierung zwischen Videoüberwachung in öffentlich bzw. nicht öffentlich zugänglichen Räumen ...	19
b) Differenzierung zwischen offener und heimlicher Videoüberwachung .....	20
3. E-Mail- und Telefonüberwachung .....	21
a) Kontrolle von E-Mails bei untersagter Privatnutzung ....	22
b) Kontrolle von E-Mails bei erlaubter Privatnutzung ....	22
c) Telefonüberwachung .....	23
IV. Rechtsfolgen unzulässiger Mitarbeiterkontrollen durch den Arbeitgeber .....	24
1. Allgemeines .....	24
2. Prozessuales .....	25
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> .....	26
I. Einleitung – Compliance-Untersuchungen .....	26
II. Rechtlicher Rahmen .....	27
1. Datenschutz/allgemeines Persönlichkeitsrecht .....	27
2. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats .....	30
III. Mitbestimmung im Gesamtprozess .....	31
1. Ausschluss der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Hs. 1 BetrVG? .....	31
2. Einheitlicher Mitbestimmungstatbestand? .....	31
3. Unterrichtung des Betriebsrats .....	32
IV. Mitarbeiterbefragungen .....	33
1. Allgemeines .....	33
2. Verpflichtung zur Auskunftserteilung? .....	33
3. Selbstbelastungsfreiheit für Beschäftigte? .....	35
4. Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG .....	37
5. Mitbestimmungsrecht aus § 94 BetrVG .....	38
6. Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG .....	39
7. Hinzuziehung eines Rechtsbeistandes? .....	40
8. Hinzuziehung von Mitgliedern des Betriebsrats? .....	41
9. Belehrungspflicht .....	42
10. Einzuhaltende Standards .....	43
V. Auswertung von Unterlagen .....	44
1. Allgemeines .....	44
2. Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG .....	44

3. Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG . . . . .	45
VI. Kronzeugenregelung/Amnestieprogramme . . . . .	46
1. Allgemeines . . . . .	46
2. Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . . . . .	46
<b>B. Nutzung von Betriebsmitteln (insbesondere Telefon, E-Mails, PC) für private Zwecke</b>	
<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber . . . . .</b>	<b>47</b>
I. Einleitung . . . . .	47
II. Mitbestimmung des Betriebsrats . . . . .	47
1. Relevante Mitbestimmungsrechte . . . . .	47
2. Grenzen der Mitbestimmung . . . . .	49
3. Einzelfälle . . . . .	51
a) Privatnutzung von Mobile Devices (Smartphone, Laptops usw.) . . . . .	51
b) Privatnutzung des Internet-Zugangs oder dienstlichen E-Mail-Kontos . . . . .	53
c) Privatnutzung des Dienstwagens . . . . .	54
d) Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG wegen geldwertem Vorteil . . . . .	55
III. Fazit . . . . .	56
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat . . . . .</b>	<b>58</b>
I. Einleitung . . . . .	58
II. Abgrenzung Privatnutzung/Dienstliche Nutzung . . . . .	59
III. Privatnutzung „Contra“ . . . . .	60
1. Ablenkung/Focus on the job . . . . .	60
2. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse/Kundendaten/ IT-Sicherheit . . . . .	60
3. Haftungsprivileg der Arbeitnehmer . . . . .	60
4. Eingeschränkte Überwachungsmöglichkeiten . . . . .	61
IV. Privatnutzung „Pro“ . . . . .	61
1. Arbeitsmotivation . . . . .	61
2. Vereinbarkeit Beruf und Familie . . . . .	62
3. Produktivitätssteigerung . . . . .	62
4. Kosteneinsparung . . . . .	62
5. Abgrenzung praktisch nicht möglich . . . . .	63
V. Nutzung Internet, E-Mail und Telefon . . . . .	63
VI. Nutzung privater Smartphones . . . . .	64

1. Generelles Nutzungsverbot . . . . .	64
2. Verbot der Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit . . .	64
VII. Privatnutzung Social Media . . . . .	66
1. Rein dienstliche Nutzung. . . . .	66
2. Gemischte Nutzung/rein außerdienstliche Nutzung . . . . .	66
3. Regelungsauftrag der Betriebsparteien . . . . .	67
VIII. Bring your own device (BYOD). . . . .	68
IX. Mitbestimmung bei der Überwachung privater Nutzung . . . . .	69
1. Grenzen der Überwachung . . . . .	70
2. Beweisverwertung bei unzulässiger Überwachung . . . . .	71
3. Sicherungsschranken für das Persönlichkeitsrecht . . . . .	73
X. Fazit . . . . .	74

## C. Auswahlrichtlinien

<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber . . . . .</b>	<b>77</b>
I. Einleitung . . . . .	77
II. Allgemeines . . . . .	78
III. Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufstellung von Punkteschemata . . . . .	80
IV. Auswahlrichtlinien bei umfangreichen Kündigungs- maßnahmen . . . . .	81
V. Rechtsfolgen der Verletzung des Mitbestimmungsrechts aus § 95 BetrVG für Kündigungen . . . . .	82
1. Keine Unwirksamkeit der Kündigung . . . . .	83
2. Kein Widerspruchsrecht des Betriebsrats . . . . .	84
3. Unterlassungsansprüche des Betriebsrats . . . . .	84
VI. Erzwingbarkeit einer Auswahlrichtlinie als Betriebs- vereinbarung . . . . .	86
VII. Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen . . . . .	87
1. Einstellungen . . . . .	87
2. Versetzungen . . . . .	89
3. Umgruppierung . . . . .	89
4. Verfahrensregeln (z. B. Assessment Center) . . . . .	90
VIII. Künstliche Intelligenz. . . . .	90
IX. Fazit . . . . .	92

<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b> . . . . .	93
I. Einleitung . . . . .	93
II. Zweck der Mitbestimmung. . . . .	93
III. Umfang der Mitbestimmung . . . . .	94
1. Abgestuftes Mitbestimmungsrecht . . . . .	94
2. Gegenständlicher Umfang des Mitbestimmungsrechts . . . . .	94
3. Zuständigkeit . . . . .	95
4. Mitbestimmung bei Künstlicher Intelligenz . . . . .	96
IV. Begriff und Abgrenzung der Auswahlrichtlinie . . . . .	97
1. Verbleibender Ermessensspielraum des Arbeitgebers . . . . .	97
2. Anwendbarkeit auch auf einzelne Maßnahmen . . . . .	98
3. Auch Mindestanforderungen sind Auswahlkriterien . . . . .	99
4. Unterscheidung von anderen Maßnahmen in personellen Angelegenheiten . . . . .	101
a) Stellenbeschreibungen . . . . .	101
b) Anforderungsprofile . . . . .	101
c) Stellenausschreibungen . . . . .	102
V. Auswahlgegenstände . . . . .	102
1. Einstellungen und Versetzungen . . . . .	102
a) Auswahlgesichtspunkte . . . . .	102
b) Auswahlverfahren und formale Fragen . . . . .	104
c) Leiharbeiterstatus als Auswahlkriterium . . . . .	104
2. Umgruppierung . . . . .	105
3. Kündigung . . . . .	105
a) Auch verhaltens- und personenbedingte Kündigungen . . . . .	105
b) Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung . . . . .	106
c) Auswahlrichtlinie und Betriebsänderung . . . . .	106
VI. Ausübung der Mitbestimmung . . . . .	107
1. Rechtsnatur . . . . .	107
2. Nachwirkung . . . . .	107
3. Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts nach § 95 Abs. 1 BetrVG . . . . .	108
a) Berufung des Betriebsrats auf nicht mitbestimmte Auswahlrichtlinie . . . . .	108
b) Wahrung der Mitbestimmung keine Wirksamkeits- voraussetzung für personelle Einzelmaßnahme . . . . .	109
c) Allgemeiner Unterlassungsanspruch . . . . .	109
d) Einigungsstelle . . . . .	110
VII. Fazit . . . . .	110

## **D. Mitbestimmung bei Ethik- und Verhaltensrichtlinien, insbesondere zum „Whistleblowing“**

<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber</b>	<b>111</b>
I. Einleitung	111
II. Gesetzliche Regelungen für hinweisgebende Personen	111
1. Die EU-Hinweisgeber-Richtlinie	111
2. Nationaler Umsetzungsakt in Sicht?	112
III. Wie wird der nationale Umsetzungsakt aussehen?	113
1. Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich	113
2. Einrichtung von Hinweisgebersystemen	114
a) Einrichtung interner Meldekanäle	114
b) Folgemaßnahmen interner Meldekanäle	115
3. Repressalienverbot – Beweislastumkehr	115
4. Welche Regelungen werden kommen?	116
IV. Mitbestimmung des Betriebsrats – welche Beteiligungsrechte bestehen?	116
1. Denkbare Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG	116
a) Ordnung und Verhalten im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)	117
b) Einführung technischer Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)	119
2. Mitbestimmungsrechte nach §§ 97 Abs. 2, 99 Abs. 1 BetrVG	120
3. Beteiligungsrechte bei Kündigung	121
V. Fazit	122
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat</b>	<b>124</b>
I. Einleitung	124
II. Welche Interessen haben Betriebsräte bei diesen Richtlinien?	125
III. Die rechtliche Ausgangslage	125
IV. Ausschluss der Mitbestimmung, wenn es nur um gesetzliche Pflichten geht	126
V. Keine Mitbestimmung bei reinen Programmsätzen	126
VI. Verhaltensregeln versus Arbeitsanweisungen	126
VII. Unzulässige Bereiche und Inhalte	127
VIII. Wer ist Whistleblower?	127
IX. Gibt es eine Pflicht zum Verpfeifen?	127

X.	Schwieriger Verhandlungsstoff für Betriebsvereinbarungen. . . . .	128
XI.	Was sind Meldesysteme? . . . . .	129
XII.	Bestimmt der Betriebsrat bei Meldesystemen überhaupt mit? . . .	130
XIII.	Mitbestimmung erfasst „Wie“ der Meldung . . . . .	131
XIV.	Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG . . . . .	131
XV.	Beweisverwertung . . . . .	131
XVI.	Bestätigungen durch Unterschriften. . . . .	132

## **E. Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber . . . . . 133**

I.	Einleitung . . . . .	133
II.	Grundlagen . . . . .	133
III.	Reichweite der Mitbestimmung nach § 94 Abs. 2 BetrVG . . . . .	134
	1. Beurteilungsmerkmale, Grundlagen und Verfahren . . . . .	134
	2. Abgrenzung zu bloßen Vorbereitungsmaßnahmen und zur Arbeitsplatzbewertung. . . . .	135
	a) Abgrenzung zu Vorbereitungsmaßnahmen. . . . .	135
	b) Abgrenzung zu Arbeitsplatzbewertung . . . . .	136
IV.	Abgrenzung zu sonstigen Mitbestimmungsrechten . . . . .	138
	1. Erforderlichkeit der Abgrenzung zu weiteren Mitbestimmungsrechten . . . . .	139
	2. Abgrenzung zur Mitbestimmung bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. . . . .	139
	3. Abgrenzung zur Mitbestimmung bei der Festsetzung leistungsbezogener Entgelte, § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG . . . . .	141
	4. Abgrenzung zur Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die zur Überwachung bestimmt sind, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. . . . .	141
	a) Technische Einrichtung zur Erhebung der Daten. . . . .	142
	b) Technische Einrichtung zur Datenauswertung . . . . .	142
V.	Beurteilungsgrundsätze bei der Verwendung künstlicher Intelligenz . . . . .	144
	1. Der rechtliche Begriff der künstlichen Intelligenz . . . . .	144
	a) Der europäische Rechtsbegriff der künstlichen Intelligenz. . . . .	145
	b) Der deutsche Rechtsbegriff der künstlichen Intelligenz. . . . .	145

2. Der rechtliche Begriff der künstlichen Intelligenz innerhalb des BetrVG. ....	146
3. Die Abgrenzung zum Begriff der technischen Einrichtungen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG .....	147
4. Der Begriff der allgemeinen Beurteilungsgrundsätze im Zusammenhang mit der KI. ....	148
VI. Rechtsfolgen. ....	149
1. Kollektivrechtliche Ebene .....	149
2. Individualrechtliche Ebene .....	150
VII. Fazit .....	150

## **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat** ..... 151

I. Einleitung .....	151
II. Umfang des Mitbestimmungsrechts .....	152
1. Ermittlung der erforderlichen Beurteilungsgrundlagen oder -daten .....	153
2. Abgrenzung zur Arbeitsplatzbewertung .....	156
III. Abgrenzung zu sonstigen Mitbestimmungsrechten .....	157
1. Abgrenzung zur Mitbestimmung bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG .....	158
2. Abgrenzung zur Mitbestimmung bei der Festsetzung leistungsbezogener Entgelte, § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ....	158
3. Abgrenzung zur Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die zur Überwachung bestimmt sind, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. ....	159
a) Technische Einrichtung zur Erhebung der Daten .....	159
b) Technische Einrichtung zur Datenauswertung .....	160
4. Relevanz der Abgrenzung .....	161
IV. Rechtsfolgen .....	162
1. Kollektivrechtliche Rechtsfolgen .....	162
a) Einigungsstelle .....	162
b) Feststellungsanspruch .....	162
c) Unterlassungsanspruch .....	163
d) Untersagungsanspruch für die Zukunft .....	164
2. Individualrechtliche Rechtsfolgen .....	164
V. Fazit .....	165

## **F. Zielvereinbarungen**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber** ..... 167

I. Einleitung .....	167
---------------------	-----



II.	Begrifflichkeiten und rechtliche Rahmenbedingungen .....	168
1.	Zielvereinbarungen .....	168
2.	Rechtliche Rahmenbedingungen .....	169
a)	Zielvereinbarungen als Bestandteil der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG .....	169
b)	Rechtsprechung zu Krankenrückkehrgesprächen .....	170
c)	Meinungsstand .....	171
III.	Stellungnahme .....	171

## **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat .....** 173

I.	Einleitung .....	173
II.	Begriffliche Erklärung der Zielvereinbarung .....	174
III.	Mögliche Vor- und Nachteile von Zielvereinbarungen .....	175
1.	Vorteile aus der Mitarbeiterperspektive .....	175
a)	Feedback .....	175
b)	Gewisse Einflussnahme auf die Entgelthöhe sowie Motivation und Anerkennung .....	176
2.	Nachteile aus der Mitarbeiterperspektive .....	176
a)	Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräch .....	176
b)	Zwischenfazit .....	179
IV.	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats .....	180
V.	Lösungsansätze in einer Betriebsvereinbarung .....	181
1.	Verfahrensregelungen für das Zielvereinbarungsgespräch ...	182
2.	Regelungen für Eskalation im gesamten Zielvereinbarungs- prozess .....	184
VI.	Probleme der Matrixstrukturen bei der Vereinbarung von Zielvereinbarungen .....	185
VII.	Fazit .....	187

## **G. Mitbestimmung zur Qualifizierung (§§ 96–98 BetrVG)**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber .....** 189

I.	Einleitung .....	189
II.	Begriff der Berufsbildung .....	190
III.	Die Vorschriften im Einzelnen .....	191
1.	§ 96 BetrVG .....	191
a)	§ 96 Abs. 1 BetrVG .....	191
b)	§ 96 Abs. 2 BetrVG .....	193
2.	§ 97 BetrVG .....	193
a)	§ 97 Abs. 1 BetrVG .....	193

b) § 97 Abs. 2 BetrVG .....	195
3. § 98 BetrVG .....	197
a) § 98 Abs. 1 BetrVG .....	198
b) § 98 Abs. 2 BetrVG .....	199
c) § 98 Abs. 3 BetrVG .....	199
d) § 98 Abs. 4 BetrVG .....	200
e) § 98 Abs. 5 BetrVG .....	201
f) § 98 Abs. 6 BetrVG .....	202
IV. Fazit .....	203

## **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat .....** 204

I. Einleitung – Sprachkurse für dem Deutschen (noch) unkundige Einwanderer .....	204
II. Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung .....	204
1. Umfassender Berufsbildungsbegriff .....	205
a) Sicherstellung der beruflichen Handlungsfähigkeit .....	205
b) Berufsbildungsbegriff des BetrVG .....	205
c) Verantwortung für die berufliche Leistungsfähigkeit .....	206
2. Tätigkeitsausübungsbezogene Betrachtung .....	206
III. Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs .....	207
1. Auskunft- und Beratungsanspruch .....	207
2. Vermittlung durch die Einigungsstelle .....	209
IV. Durchsetzung von Sprachkursen .....	210
1. Beratungspflicht über Bildungsmaßnahmen .....	210
2. Geplante oder durchgeführte tätigkeitsändernde Maß- nahmen .....	210
3. Geänderte Tätigkeitsanforderungen .....	211
4. Arbeitsschutz .....	212
V. Perspektiven .....	213
1. Kompetenzfelder .....	213
a) Klassische Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse .....	213
b) Kompetenzfelder .....	213
2. Annexkompetenz .....	214
VI. Fazit .....	215

## **H. Die Betriebssprache**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber .....** 217

I. Einleitung .....	217
II. Betriebssprache in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht ....	219
1. Einleitung .....	219

2. Betriebsverfassungsrecht – Entscheidung des LAG Nürnberg, 18.6.2020 . . . . .	220
a) Sachverhalt . . . . .	220
b) Entscheidung . . . . .	221
c) Würdigung der Entscheidung aus Arbeitgebersicht . . . . .	222
3. Betriebsverfassungsrecht – Wahlordnung . . . . .	223
III. Betriebssprache im Individual-Arbeitsverhältnis . . . . .	225
1. Einleitung . . . . .	225
2. Der Vertragsschluss . . . . .	226
a) Wahl der Vertragssprache . . . . .	226
b) Sprachprobleme und Willenserklärungen . . . . .	227
c) Besonderheiten unter AGB-Gesichtspunkten . . . . .	229
3. Die Durchführung des Arbeitsverhältnisses . . . . .	231
a) Definition der Sprache im laufenden Arbeitsverhältnis . . . . .	231
b) Sprachprobleme im laufenden Arbeitsverhältnis . . . . .	233
c) Abwicklung des Arbeitsverhältnisses: Der Zeugnisanspruch . . . . .	233
4. Fazit und Handlungshinweise aus Arbeitgebersicht . . . . .	234
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat . . . . .</b>	<b>236</b>
I. Einleitung . . . . .	236
II. Mitbestimmung bei der Betriebssprache . . . . .	236
1. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . . . . .	237
a) BAG, 28.7.2020 – 1 ABR U1/18 . . . . .	237
b) Reines Arbeitsverhalten . . . . .	237
c) LAG, Nürnberg 18.6.2020 – 1 TaBV 33/19 . . . . .	238
2. § 78 BetrVG Schutzbestimmung . . . . .	239
a) Erschwerte Kommunikation . . . . .	239
b) Übersetzung als Behinderung? . . . . .	240
c) Übersetzer für Betriebsrat als ausreichende Kommunikation . . . . .	240
3. § 2 Abs. 1 BetrVG Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber . . . . .	240
4. Regelungsabsprache im Betrieb . . . . .	241
5. Kommunikation zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmern . . . . .	241
III. § 81 BetrVG Unterrichts- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers . . . . .	242
IV. Fazit . . . . .	243

## **I. Kleiderordnung und Nutzung von Dienstkleidung sowie Namensschilder**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber** ..... 245

I.	Einleitung	245
II.	Initiativrecht des Betriebsrats	245
III.	Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	246
	1. Dienstbekleidung im Sinne des BetrVG	246
	2. Abgrenzung Dienstbekleidung und Arbeitsschutzkleidung	247
	3. Verhältnis zwischen Mitbestimmungsrecht und Persönlichkeitsrecht	248
	4. Leitlinien der Rechtsprechung	248
	a) Überprüfung der Einzelregelung	248
	b) Mitbestimmung bei Verhaltensregeln und Regeln zur Ordnung im Betrieb nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	248
	c) Abgrenzung mitbestimmungsfreier und mitbestimmungspflichtiger Regelungen	249
	d) Arbeitsleistungsbezogene Nebenpflicht als Grenze der Mitbestimmung	250
	5. Dienstbekleidungsordnung	250
	6. Regelungen in der Kleiderordnung – Welche Aspekte können die Betriebspartner regeln, welche nicht?	251
	a) Umfang der Dienstbekleidung	251
	b) Material der Dienstbekleidung	252
	c) Beschaffenheit (Form, Farbe, Schnitt)	253
	d) Anlass und Zeit	253
	e) Beschaffung	253
	f) Kostentragung	253
	g) Reparatur, Änderung, Austausch, Reinigung	255
	h) Schäden, Haftung	255
	i) Räumlichkeiten und Zeiten zum Umkleiden	255
	7. Namensschilder	259
	8. Zuständiger Betriebsrat	260

### **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat** ..... 262

I.	Einleitung	262
II.	Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	262
	1. Dienstkleidung	263
	2. Kleiderordnung und mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten	264
	3. Vorrang von Gesetz oder Tarifvertrag	265
	a) Gesetzliche Arbeitsschutzkleidung	265

b) Abgrenzung zu tarifvertraglichen Regelungen. ....	265
4. Zuständigkeit. ....	266
5. Initiativrecht des Betriebsrats. ....	267
III. Inhaltliche Ausgestaltung der Betriebsvereinbarung. ....	267
1. Umfang und Inhalt. ....	268
2. Kostentragung. ....	269
3. Umkleideräume und Umkleidezeit. ....	270
a) Umkleideräume. ....	271
b) Umkleidezeit. ....	271
IV. Grenzen der Mitbestimmung. ....	272
1. Betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungs- grundsatz. ....	273
2. Persönlichkeitsrechte der Mitarbeitenden. ....	274
V. Namensschilder. ....	274

## **J. Personalfragebogen**

<b>Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber. ....</b>	<b>277</b>
I. Einleitung. ....	277
II. Begriff des Fragebogens. ....	277
III. Fragerecht des Arbeitgebers/zulässiger Inhalt des Personal- fragebogens. ....	278
1. Grundsätzliches zum Fragerecht des Arbeitgebers in Bewerbungsverfahren oder bestehenden Arbeits- verhältnissen. ....	278
2. Auswahl von konkreten Inhalten eines Personalfragebogens. ....	280
a) Allgemeine Angaben zu Person. ....	280
b) Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Konfession. ....	281
c) Scientology-Mitgliedschaft. ....	282
d) Vorstrafen, Ermittlungsverfahren. ....	282
e) Schwangerschaft. ....	283
f) Schwerbehinderung. ....	284
g) Krankheiten. ....	285
h) Vermögensverhältnisse. ....	286
IV. Folgen einer Falschbeantwortung des Personalfragebogens. ....	287
1. Unzulässige Fragen. ....	287
2. Zulässige Fragen. ....	288
V. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. ....	289
1. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts nach § 94 Abs. 1 BetrVG. ....	289
2. Durchführung des Mitbestimmungsrechts nach § 94 Abs. 1 BetrVG. ....	290

3. Folgen bei Verstößen gegen die Mitbestimmung. ....	291
4. Weitere mögliche Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit Personalfragebogen. ....	292
a) Information nach § 80 BetrVG. ....	292
b) Allgemeine Beurteilungsgrundsätze nach § 94 Abs. 2 BetrVG. ....	292
c) Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG. ....	293
<b>Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat. ....</b>	<b>295</b>
I.    Einleitung. ....	295
II.   Gegenstand der Mitbestimmung. ....	296
1. Begriff des Personalfragebogens. ....	296
2. Potenzielle/vermeintliche Einschränkungen. ....	297
a) Freiwilligkeit. ....	297
b) Informationsinteresse Dritter. ....	298
c) Tendenzschutz. ....	298
III.  Umfang und Ausübung der Mitbestimmung. ....	299
1. Echte Mitbestimmung. ....	299
2. Reichweite. ....	301
3. Ausübung. ....	302
a) Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede? ....	302
b) Allgemeines Persönlichkeitsrecht, DSGVO und BDSG. ...	303
IV.   Zuständigkeit zur Ausübung der Mitbestimmung. ....	304
V.    Zusammentreffen mit anderen Mitbestimmungstatbeständen ...	306
1. Ordnung des Betriebs und Verhalten der Arbeitnehmer:innen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) ....	306
2. Nutzung technischer Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) ....	307
3. Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) ....	308
VI.   Durchführungsanspruch und Folgen von Mitbestimmungs- verstößen. ....	308
1. Durchführungsanspruch des Betriebsrats. ....	308
2. Unterlassungsanspruch des Betriebsrats. ....	309
3. Recht zur Auskunftsverweigerung – Recht zur Falsch- beantwortung. ....	309
VII.  Persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen (§ 94 Abs. 2 Hs. 1 BetrVG) ....	311
VIII. Beispiele – Anwendungsfälle. ....	311
VIII. Fazit. ....	314

## **K. Dienstwagennutzung und Betriebsparkplätze**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber . . . . . 315**

- I. Einleitung – Allgemeines zur Gewährung von Dienstwagen . . . . . 315
  - 1. Regelungsmöglichkeiten und Inhalt . . . . . 315
  - 2. Widerruf und Herausgabe . . . . . 315
- II. Potenzielle Mitbestimmungstatbestände . . . . . 316
  - 1. Allgemeines . . . . . 317
  - 2. Kollektiver Tatbestand . . . . . 317
  - 3. Betriebliche Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) . . . . . 317
  - 4. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) . . . . . 318
  - 5. Betriebliche Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) . . . . . 320
    - a) Rein dienstliche Nutzung von Firmenfahrzeugen . . . . . 320
    - b) Erlaubte Privatnutzung . . . . . 320
    - c) Konsequenzen . . . . . 322
- III. Konsequenzen für Dienstwagenrichtlinien/Zuständigkeit . . . . . 323
- IV. Betriebsparkplätze und Parkplatzordnungen . . . . . 323

### **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat . . . . . 325**

- I. Einleitung . . . . . 325
- II. Kollektiver Tatbestand . . . . . 325
- III. Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . . . . . 326
  - 1. Dienstwagenregelungen als Verhaltensregeln im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . . . . . 327
    - a) Die Grundentscheidung des Arbeitgebers . . . . . 327
    - b) Das Aufstellen von Verhaltensregeln bzgl. der Fahrzeugnutzung . . . . . 327
  - 2. Nutzungsbedingungen für Parkflächen als Verhaltensregeln im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . . . . . 328
    - a) Die Grundentscheidung des Arbeitgebers . . . . . 328
    - b) Das Aufstellen von Verhaltensregeln bzgl. der Parkplatznutzung . . . . . 328
- IV. Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG . . . . . 329
  - 1. Dienstwagennutzung . . . . . 329
  - 2. Parkplatznutzung . . . . . 330

V.	Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG .....	331
1.	Dienstwagen ausschließlich für dienstliche Zwecke .....	331
2.	Dienstwagen (auch) zur Privatnutzung .....	331
a)	Grundzüge des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG .....	331
b)	Überlassung des Dienstwagens zur Privatnutzung .....	332
3.	Parkplatznutzung .....	335
VI.	Zusammenfassung .....	335

## **L. Rauch- und Alkoholverbote**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber .....**

I.	Einleitung .....	337
II.	§ 5 ArbStättV .....	337
III.	Mitbestimmungsrechte gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. ....	338
1.	§ 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG .....	336
2.	Rauchverbote .....	339
3.	Pausen .....	342
4.	Sanktionen .....	343
5.	Muster .....	343
IV.	Mitbestimmungsrechte gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. ....	344
V.	Alkoholverbote .....	345
VI.	Resümee .....	347

### **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat .....**

I.	Einleitung: Alkoholverbot .....	348
II.	Verbot von Alkoholkonsum .....	349
1.	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnungsverhalten .....	351
2.	Inhalt der Betriebsvereinbarung .....	353
a)	Absolute Alkoholverbote .....	353
b)	Relative Alkoholverbote. ....	354
c)	Kontrolle der Alkoholverbote. ....	355
d)	Regelung bei Verstößen .....	357
e)	Sonstige Inhalte .....	359
III.	Fazit zu Alkoholverboten .....	360
IV.	Einleitung: Rauchverbot. ....	360
V.	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Rauchverboten .....	361
1.	Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnungsverhalten. ....	362



a) Rauchverbote bei Tabakrauch .....	363
b) E-Zigaretten .....	365
2. Inhalt der Betriebsvereinbarung .....	366
VI. Fazit zu Rauchverboten .....	369

## **M. Mitbestimmung bei Krankengesprächen und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber .....**

I. Einleitung .....	371
II. Krankengespräche .....	372
1. Vorsortierung: Was ist relevant und was nicht? .....	372
a) Welcome-Back-Gespräch .....	372
b) Krankenrückkehrgespräch zur Aufklärung der Krankheitsursachen .....	373
c) Anhörung vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung .....	374
d) Anhörung zum Verdacht des Vortäuschens einer Krankheit .....	374
e) Zwischenergebnis .....	375
2. Das echte Krankenrückkehrgespräch – Mitbestimmung oder keine Mitbestimmung, das ist hier die Frage .....	375
a) Betriebsverfassungsrechtliche Ausgangssituation .....	375
b) Überblick über die Rechtsprechung .....	376
c) Stimmen des Schrifttums .....	378
d) Praxis .....	379
III. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen .....	382
1. Mitbestimmungsrechte bei vorzeitiger Anforderung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung? .....	382
2. Praxis .....	383

### **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat .....**

I. Einleitung .....	384
II. Krankenrückkehrgespräche .....	384
1. Grundlage der Mitbestimmung .....	384
2. Abgrenzung Krankenrückkehrgespräche und BEM .....	385
3. Verdrängung des Krankenrückkehrgesprächs? .....	386
4. Krankenrückkehrgespräche und Mitbestimmung im Einzelnen .....	387
5. Was heißt dies nun für den Betriebsrat? .....	390
6. Regelungsinhalte einer Betriebsvereinbarung zum Krankenrückkehrgespräch .....	391

III.	Frühere Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung . . . . .	393
1.	Grundlage der Mitbestimmung . . . . .	393
2.	Die Mitbestimmung im Einzelnen. . . . .	394
3.	Was heißt dies nun für den Betriebsrat? . . . . .	397
IV.	Zusammenfassung . . . . .	397

## **N. Betriebsbuße**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber . . . . . 399**

I.	Einleitung . . . . .	399
II.	Was ist eine Betriebsbuße (und was ist sie nicht). . . . .	399
1.	Betriebsbuße . . . . .	400
2.	Abgrenzung zur Abmahnung/Vertragsstrafe . . . . .	400
III.	Charakter/Berechtigung der Betriebsbuße . . . . .	401
IV.	Mitbestimmung des Betriebsrats . . . . .	403
V.	Verstöße gegen Compliance-Regelungen – die Betriebsbuße von heute? . . . . .	404

### **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat . . . . . 406**

I.	Einleitung und praktische Relevanz . . . . .	406
II.	Ausgangslage . . . . .	406
III.	Abgrenzung . . . . .	407
IV.	Gegenstand der Mitbestimmung. . . . .	408
V.	Zulässigkeit und Grenzen . . . . .	408
VI.	Mitbestimmung bei Verhängung von Einzelbußen . . . . .	410
VII.	Rechtsstreitigkeiten . . . . .	410
VIII.	Zuständigkeit . . . . .	410
IX.	Fazit . . . . .	411

Literaturverzeichnis . . . . .	413
--------------------------------	-----

Sachregister. . . . .	425
-----------------------	-----