

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Hausrecht des Arbeitgebers
3. Verhalten und Ordnung im Betrieb
4. Rechtsprechungs-ABC
  - 4.1 Anbringen einer Kameraattrappe
  - 4.2 Corona-Maskenpflicht
  - 4.3 Corona-Testpflicht
  - 4.4 Ehrlichkeitskontrollen
  - 4.5 Einsatz von Überwachungskameras
  - 4.6 Ethikrichtlinien
  - 4.7 Facebook-Seite - 1
  - 4.8 Facebook-Seite - 2
  - 4.9 Kopftuchverbot - 1
  - 4.10 Kopftuchverbot - 2
  - 4.11 Kopftuchverbot - 3
  - 4.12 Mitarbeiterbefragung
  - 4.13 Mitbestimmung
  - 4.14 Mobbing - oder § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG?
  - 4.15 Mobile Arbeitsmittel
  - 4.16 Namensabgleich
  - 4.17 Parkplatzbenutzung
  - 4.18 Privater Bereich
  - 4.19 Privates Bargeld
  - 4.20 Schaltertests
  - 4.21 Spruch der Einigungsstelle
  - 4.22 Taschenkontrollen
  - 4.23 Tauglichkeitstest
  - 4.24 Tragen von Gelnägeln
  - 4.25 Verbot, Kopftuch zu tragen
  - 4.26 Verlassen des Betriebs

### Information

#### 1. Allgemeines

Der Arbeitgeber hat nach § 106 Satz 2 GewO die Möglichkeit, auch das Verhalten und die Ordnung der Arbeitnehmer im Betrieb nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Die Bestimmung von Ordnung und Verhalten steht - wie die Festlegung von Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung - unter der **Bedingung**, dass es nicht bereits "*durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften*" festgelegt ist. Das Verhaltensbestimmungsrecht wird **in mitbestimmten Betrieben** zudem durch § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eingeschränkt. Hier muss der Arbeitgeber den **Betriebsrat** beteiligen (s. dazu Direktionsrecht - Mitbestimmung ).

#### 2. Hausrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist der **Hausherr** seines Betriebs. Er hat nach Recht und Gesetz die Möglichkeit, sein Hausrecht auszuüben. Die Arbeitnehmer haben sich dem Hausrecht **unterzuordnen**. Selbstverständlich ist das Hausrecht nicht schrankenlos.

### **Beispiel:**

Arbeitgeber A ist ein Freund des rheinischen Karnevals. Mitten im Sommer ordnet er aus einer Laune heraus an, dass seine Mitarbeiter am Freitag in Verkleidung im Büro mit Publikumsverkehr erscheinen, kostümiert arbeiten und gute Laune versprühen sollen. Würde man hier nur das Hausrecht gelten lassen, wäre As Weisung sicherlich davon gedeckt. In einem demokratischen Rechtsstaat mit Grundrechten und einem System von Arbeitnehmerschutzrechten kann A seine Anweisung dagegen nicht durchsetzen. Die Mitarbeiter würden sich lächerlich machen und sich dem Spott Dritter preisgeben. Die Ausübung des Hausrechts kollidiert mit der Menschenwürde und den Grundrechten.

Der Arbeitgeber kann das Verhalten und die Ordnung seiner Mitarbeiter im Betrieb aufgrund seiner **Leitungsmacht** beeinflussen und koordinieren. Er kann die Ordnung des Betriebs gestalten und das Verhalten seiner Mitarbeiter an gewissen **Regeln** festmachen. Das Arbeitsverhältnis ist gekennzeichnet von **Über- und Unterordnung**. Der Arbeitnehmer integriert sich für die Dauer seiner Beschäftigung in ein bestehendes Leitungsgefüge. Und in diesem Leitungsgefüge hat eben derjenige das Sagen, dem es gehört. Er hat deswegen auch das Direktionsrecht, § 106 GewO . Dieses Direktionsrecht ist ein **immanenter Bestandteil des Arbeitsverhältnisses** - der Arbeitgeber hätte es auch ohne § 106 GewO allein aufgrund des Arbeitsvertrags ( BAG, 12.12.1984 - 7 AZR 509/83 ; BAG, 27.03.1980 - 2 AZR 506/78 ).

### **3. Verhalten und Ordnung im Betrieb**

Aus der Regelung in § 106 GewO wird nicht hinreichend deutlich, warum Verhalten und Ordnung **getrennt** erwähnt werden. Auch § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG , der die Mitbestimmung des Betriebsrats in Fragen der *"Ordnung des Betriebs"* und *"des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb"* regelt, differenziert.

Rechtsprechung und Literatur unterscheiden ebenfalls nicht konsequent und sauber. Häufig wird sogar von **Ordnungsverhalten** gesprochen, was vom Gesetzeswortlaut in § 106 GewO und § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nun gar nicht gedeckt zu sein scheint. Das BAG unterscheidet beim Verhalten

- **Arbeitsverhalten** und
- **Ordnungsverhalten**

und sieht aber neben **Verhaltensregeln** auch noch **sonstige Maßnahmen**, mit denen der Arbeitgeber die Ordnung im Betrieb beeinflussen und koordinieren kann ( BAG, 27.01.2004 - 1 ABR 7/03 ). Während das Arbeitsverhalten alle Weisungen betrifft, die bei der **Leistung der Arbeit** zu beachten sind, betrifft das Ordnungsverhalten die Anweisungen, die dazu dienen, **das übrige Verhalten** der Mitarbeiter zu steuern (s. zur Abgrenzung u.a. BAG, 08.06.1999 - 1 ABR 67/98 ).

**Ordnung im Betrieb** kann als Summe der Regeln verstanden werden, die für das Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer im Betrieb vorgesehen ist (s. dazu BAG, 21.08.1990 - 1 AZR 567/89 ). Dieses Zusammenleben erfordert im Interesse der Mitarbeiter und des Betriebs

- ein bestimmtes, aufeinander abgestimmtes Verhalten der Arbeitnehmer
- die Beachtung von Regeln und Ordnungen,
- die unabhängig von der Verpflichtung des einzelnen Arbeitnehmers zur Leistung der versprochenen Arbeit bestehen
- und diese ergänzen (so: BAG, 21.08.1990 - 1 AZR 567/89 )

Verhalten und Ordnung wirken immer irgendwie zusammen. Die Ordnung stellt **Regeln** auf, an die sich die Mitarbeiter halten und nach denen sie sich verhalten müssen. Das gesteuerte Verhalten wiederum ergibt eine oder *die* Ordnung. Insofern ist es wahrscheinlich müßig, über Verhalten und Ordnung als getrennte Begriffe nachzudenken - was den **Begriff des Ordnungsverhaltens** wieder in den Mittelpunkt des Direktionsrechts rückt.

Wenn schon differenziert werden soll: Das Bestimmen von Verhalten ist nicht immer mit der Schaffung einer betrieblichen Ordnung i.S. einer **Aufstellung verbindlicher Verhaltensnormen** deckungsgleich. Die Bestimmung von Verhalten erfasst auch Arbeitgebermaßnahmen, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen oder berühren, ohne dass sie verbindliche Normen für das Verhalten zum Inhalt haben ( BAG, 24.03.1981 - 1 ABR 32/78 ). Es genügt also, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, die vorgesehene **Ordnung des Betriebs** zu gewährleisten oder aufrecht zu erhalten ( BAG, 08.08.1989 - 1 ABR 65/88 ).

#### 4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einige interessante **Entscheidungen** zum Thema Direktionsrecht - Mitbestimmung in alphabetischer Reihenfolge **nach Stichwörtern geordnet** hinterlegt:

##### 4.1 Anbringen einer Kameraatrappe

Der vereinfachte Fall: Ein Arbeitgeber hatte am **Hinterausgang seines Betriebsgebäudes** (hier: Klinikgebäude) eine Kameraatrappe angebracht. Sein Betriebsrat hielt das für mitbestimmungspflichtig. Dazu das LAG Mecklenburg-Vorpommern: § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG scheidet - egal ob direkt oder analog herangezogen - als Mitbestimmungstatbestand aus, weil die Kameraatrappe **objektiv nicht dazu geeignet** ist, **Verhalten und/oder Leistung von Arbeitnehmern zu überwachen**. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer kann hier schon tatbestandlich nicht vor Eingriffen durch anonyme technische Kontrolleinrichtungen geschützt werden. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kommt ebenfalls nicht in Frage: Die Maßnahme des Arbeitgebers zielt nicht auf die Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens seiner Mitarbeiter, wie § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG es verlangt. Daher: "Das Anbringen der Attrappe einer Videokamera im Außenbereich eines Klinikgebäudes erfüllt offensichtlich keinen Mitbestimmungstatbestand im Sinne des § 87 BetrVG " ( LAG Mecklenburg-Vorpommern, 12.11.2014 - 3 TaBV 5/14 Leitsatz).

##### 4.2 Corona-Maskenpflicht

Arbeitgeber A hatte alle seine **Servicetechniker** angewiesen, wegen der SARS-COV-2-Pandemie bei der Arbeit vor Ort Mund-Nase-Bedeckungen zu tragen. Servicetechniker S legte A ein **nichtssagendes ärztliches Attest** vor, nach dem es ihm "aus medizinischen Gründen" (?) unzumutbar war, eine "nicht-medizinische Alltagsmaske oder eine vergleichbare Mund-Nasen-Bedeckung ... zu tragen." S lehnte es ab, bei einem Kunden, der ausdrücklich auf das Tragen einer Corona-Maske bestand, einen Auftrag auszuführen. A mahnte S deswegen ab. Der erklärte ihm, er werde zukünftig nur noch Aufträge bearbeiten, bei denen er **keinen "Rotzlappen" tragen** müsse. Es folgte eine außerordentliche ( hilfsweise ordentliche ) Kündigung. Zu Recht. Das Arbeitsgericht sah S' Verhalten als beharrliche Arbeitsverweigerung und wiederholten Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten an und bejahte den wichtigen Grund für seine fristlose Kündigung ( ArbG Köln, 17.06.2021 – 12 Ca 450/21 – mit vielen weiteren entscheidungserheblichen Tatsachen).

##### 4.3 Corona-Testpflicht

Arbeitgeber A ist Dienstleister **im Bereich öffentlicher Personenbeförderung**. Er stellt seinen Mitarbeitern ein ausführliches Fahrer-Handbuch zur Verfügung, das er im April 2021 um eine regelmäßige Corona-Testpflicht seiner Fahrer ergänzt hat. Mitarbeiter M verweigerte die Tests – und A sprach wegen dieser Verweigerung eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung aus. Grundsätzlich ist es so, dass A's Anordnung, erstmalig vor Antritt der Fahrt unter Aufsicht auf dem Betriebsgelände einen von ihm bereitgestellten Corona-Schnelltest durchzuführen, vom **Weisungsrecht** nach §106 GewO gedeckt war und die Grenzen billigen Ermessens nicht überschritt. Als Arbeitgeber im Bereich der Personenbeförderung war er auch **berechtigt**, seinen Fahrern die regelmäßige Durchführung von Corona-Schnelltests anzuweisen. Verstößt ein Arbeitnehmer dann gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten, kann das eine ordentliche Kündigung rechtfertigen – in diesem Fall jedoch nicht ohne vorausgehende Abmahnung (ArbG Hamburg, 24.11.2021 – 27 Ca 208/21).

##### 4.4 Ehrlichkeitskontrollen

Setzt der Arbeitgeber bei Ehrlichkeitskontrollen nur seine Mitarbeiter und **keine technischen Einrichtungen** ein, ist die Anordnung und Vornahme dieser Kontrollen weder nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG noch nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmt ( BAG, 18.11.1999 - 2 AZR 743/98 - mit Hinweis auf BAG, 26.03.1991 - 1 ABR 26/90 ).

#### 4.5 Einsatz von Überwachungskameras

Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Video-Überwachungsanlage einzusetzen, ist das eine nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG **mitbestimmungspflichtige Maßnahme**, wenn der Kameraeinsatz dazu dient, das **Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern** zu überwachen (hier: Kameras und Monitore an unterschiedlichen Standorten, u.a. im Kassen- und Schrankenbereich). Ist lediglich ein Betrieb des Arbeitgebers (hier nur das H. Klinikum eines Krankenhauskonzerns) betroffen, ist die Mitbestimmung keine Angelegenheit, für die der Konzernbetriebsrat nach § 58 Abs. 1 BetrVG zuständig ist. Das **Mitbestimmungsrecht** aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der örtliche Betriebsrat. Sein Mitbestimmungsrecht wird auch nicht dadurch zu einer Angelegenheit des Konzernbetriebsrats, dass im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen zu einem Fremdarbeitgeber entsandte Arbeitnehmer einer in dessen Betrieb eingerichteten Überwachungseinrichtung unterliegen. Zuständig sind deren Vertragsarbeitgeber und sein Betriebsrat - auch in einem Konzernverbund (BAG, 26.01.2016 - 1 ABR 68/13) .

#### 4.6 Ethikrichtlinien

An der New Yorker Börse (NYSE) notierte Unternehmen sind verpflichtet, einen "Code of Conduct" einzuführen, so genannte Ethikrichtlinien. In der Regel geht es bei diesen Ethikrichtlinien um Maßnahmen, die die **Ordnung des Betriebs** und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb ( § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ) regeln sollen (Beachtung gewisser Verhaltensformen, Meldung von Verstößen gegen die Ethikrichtlinien, Verbot privater Beziehungen am Arbeitsplatz, Verbot sexueller Belästigung u.v.m.). "Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber in einem Verhaltenskodex das Verhalten der Arbeitnehmer und die betriebliche Ordnung regeln will. Das Mitbestimmungsrecht an einzelnen Regelungen begründet nicht notwendig ein Mitbestimmungsrecht am Gesamtwerk" ( BAG, 22.07.2008 - 1 ABR 40/07 ).

#### 4.7 Facebook-Seite - 1

Eröffnet der Arbeitgeber eine Facebook-Seite, auf der seine **Kunden Kritik** über ihn und seine Mitarbeiter loswerden können, ist das eine **mitbestimmungsfreie Arbeitgebermaßnahme**. Die Facebook-Seite ist keine technische Einrichtung i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG , "die dazu bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen". Das wäre sie möglicherweise, wenn sie aus sich heraus automatisiert Aufzeichnungen über die Mitarbeiter erstellen würde. Auch die Möglichkeit, die Seite mittels integrierter Werkzeugen zu untersuchen, macht aus ihr **keine technische Einrichtung** i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG . Aus Arbeitgebersicht ist die Facebook-Seite lediglich ein Marketinginstrument und ein Kummerkasten, dessen Einrichtung nicht mitbestimmungspflichtig ist ( LAG Düsseldorf, 12.01.2015 - 9 TaBV 51/14 ).

#### 4.8 Facebook-Seite - 2

Das BAG hat die Auffassung des LAG Düsseldorf aus dem vorausgehenden Gliederungspunkt nicht bestätigt: Die **Ausgestaltung einer Internetfunktion**, mit der Nutzer auf der Facebook-Seite des Arbeitgebers Beiträge zum Verhalten und zur Leistung einzelner Mitarbeiter posten können, fällt in den BetrVG-Anwendungsbereich. Der Arbeitgeber kann seine Beschäftigten nämlich **mit** den von Facebook bereitgestellten **Auswertungsmitteln** überwachen und sowohl ihre Leistung als auch ihr Verhalten kontrollieren. Damit erzeugt er auf Arbeitnehmerseite einen erheblichen Überwachungsdruck, für den er eine technische Einrichtung i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nutzt ( BAG, 13.12.2016 - 1 ABR 7/15 - mit dem Hinweis, dass die mitbestimmungspflichtige Maßnahme die Entscheidung des Arbeitgebers ist, die Postings unmittelbar auf der Webseite zu veröffentlichen).

#### 4.9 Kopftuchverbot - 1

"Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass eine **mittelbare Diskriminierung** wegen der Religion oder der Weltanschauung, die sich aus einer internen Regel eines

Unternehmens ergibt, die es verbietet, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen zu tragen, um eine **Neutralitätspolitik** in diesem Unternehmen sicherzustellen, nur dann gerechtfertigt sein kann, wenn dieses Verbot **jede sichtbare Ausdrucksform** politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen umfasst. Ein auf das Tragen auffälliger großflächiger Zeichen beschränktes Verbot kann eine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung darstellen, die jedenfalls auf der Grundlage dieser Vorschrift nicht gerechtfertigt sein kann" (EuGH, 15.07.2021 – C-804/18 u. C-341/19 – 3. Leitsatz – Deutschland).

#### 4.10 Kopftuchverbot - 2

"Art. 1 und Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der **Gleichbehandlung** in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass eine interne Regel eines Unternehmens, die den Arbeitnehmern das Tragen jedes sichtbaren Zeichens politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet, gegenüber Arbeitnehmern, die aufgrund religiöser Gebote bestimmte Bekleidungsregeln befolgen, **keine unmittelbare Diskriminierung** wegen der Religion oder der Weltanschauung im Sinne dieser Richtlinie darstellt, sofern diese Regel allgemein und unterschiedslos angewandt wird." "Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass nationale Vorschriften, die die **Religionsfreiheit schützen**, bei der Prüfung der Frage, ob eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung angemessen ist, als günstigere Vorschriften im Sinne von Art. 8 Abs. 1 dieser Richtlinie berücksichtigt werden dürfen" (EuGH, 15.07.2021 – C-804/18 u. C-341/19 – 1. u. 4. Leitsatz – Deutschland).

#### 4.11 Kopftuchverbot - 3

"Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass eine **mittelbare Ungleichbehandlung** wegen der Religion oder der Weltanschauung, die sich aus einer internen Regel eines Unternehmens ergibt, die den Arbeitnehmern das Tragen jedes sichtbaren Zeichens politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet, mit dem **Willen des Arbeitgebers** gerechtfertigt werden kann, eine Politik politischer, weltanschaulicher und religiöser Neutralität gegenüber seinen Kunden oder Nutzern zu verfolgen, sofern erstens diese Politik einem wirklichen Bedürfnis des Arbeitgebers entspricht, das der Arbeitgeber unter Berücksichtigung insbesondere der berechtigten Erwartungen dieser Kunden oder Nutzer und der nachteiligen Konsequenzen, die der Arbeitgeber angesichts der Art seiner Tätigkeit oder des Umfelds, in dem sie ausgeübt wird, ohne eine solche Politik zu tragen hätte, nachzuweisen hat, zweitens die Ungleichbehandlung geeignet ist, die ordnungsgemäße **Anwendung des Neutralitätsgebots** zu gewährleisten, was voraussetzt, dass diese Politik konsequent und systematisch befolgt wird, und drittens das Verbot auf das beschränkt ist, was im Hinblick auf den tatsächlichen Umfang und die tatsächliche Schwere der nachteiligen Konsequenzen, denen der Arbeitgeber durch ein solches Verbot zu entgehen sucht, unbedingt erforderlich ist" (EuGH, 15.07.2021 – C-804/18 u. C-341/19 – 2. Leitsatz – Deutschland).

#### 4.12 Mitarbeiterbefragung

Führt die Konzernleitung in konzernzugehörigen Unternehmen eine freiwillige und anonyme Mitarbeiterbefragung zu den Themen "Ihre Arbeitsumgebung" und "Ihre Arbeitsbedingungen" via in Papierform versandter **Standardfragebögen** durch, ist das keine Maßnahme des Gesundheitsschutzes i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und es liegt auch kein zustimmungspflichtiger Personalfragebogen i.S.d. § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor. Soweit es § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG betrifft, ist die Fragebogenaktion schon objektiv **keine Gefährdungsbeurteilung**. Und eine - für die Mitbestimmung nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ausschlaggebende - Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts scheidet wegen der **Anonymisierung** der Fragebögen aus ( BAG, 21.11.2017 - 1 ABR 47/16 - mit dem Ergebnis, dass sich der Arbeitgeber in diesem Fall nicht mitbestimmungswidrig verhalten hat).

#### 4.13 Mitbestimmung

Die zu einer **Betriebskantine** gehörende und über eine Tür zu betretende Außenterrasse ist Teil eine Sozialeinrichtung i. S. des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG . Bei der Festlegung von Öffnungszeiten dieser Sozialeinrichtung - einschließlich **Öffnung/Schließung** der Terrassentür - hat der Betriebsrat daher ein

Mitbestimmungsrecht. Haben Arbeitgeber und Betriebsrat sich auf eine konkrete Zeit geeinigt, in der die Terrassentür geschlossen bleibt, kann sich ein etwaiger Unterlassungsanspruch der Arbeitnehmervertretung nur gegen eine mitbestimmungswidrige Einschränkung (oder Erweiterung, Anm. d. Verf.) der bisherigen **Terrassennutzungszeit** richten (LAG Düsseldorf, 12.12.2018 - 12 TaBV 37/18) .

#### 4.14 Mobbing - oder § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG?

Soweit es um die **Zuständigkeit der Einigungsstelle** (hier: für eine Betriebsvereinbarung "Schutz vor Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Mobbing") geht, kommt es auf den **Inhalt des Mitbestimmungsrechts** an. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betrifft "das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer". Bei darauf zielenden Arbeitgebermaßnahmen hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Wirkt sich seine Maßnahme gleichzeitig auf das Arbeitsverhalten aus, entscheidet der überwiegende **Regelungszweck** (s. dazu BAG, 17.01.2012 - 1 ABR 45/10) . Legt der Betriebsrat im Beschlussverfahren nicht näher dar, welche verhaltensrelevanten Maßnahmen er beabsichtigt, genügt ein bloßer Hinweis auf "Mobbing" nicht. Allein aus dem Begriff "Mobbing" lässt sich nicht erschließen, welche Mitbestimmungsrechte mit ihm verbunden sein sollen ( BAG, 23.02.2016 - 1 ABR 18/14 - mit dem Ergebnis, dass der Antrag des Betriebsrats auf Feststellung der Unwirksamkeit eines Einigungsstellenbeschlusses über deren Zuständigkeit vom LAG Sachsen-Anhalt, 13.01.2014 - 4 TaBV 27/13 - zu Recht zurückgewiesen wurde).

#### 4.15 Mobile Arbeitsmittel

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber A hatte eine "**Selbstverpflichtung** zum Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln (mobile devices) für tarifliche und außertarifliche Beschäftigte" herausgegeben. Dort hieß es u.a.: "**Außerhalb der Arbeitszeit** wird grundsätzlich nicht erwartet, dass mobile Arbeitsmittel dienstlich benutzt werden." A's Betriebsrat war der Meinung, er habe ein Mitbestimmungsrecht beim Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln während der **Freizeit**.

Der Betriebsrat hat grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . Wie **das reine Arbeitsverhalten** ist auch der private - außerbetriebliche - Lebensbereich der Arbeitnehmer dem Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG entzogen. Daher gilt: "Stellt ein Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern klar, dass mit der Ausgabe eines mobilen Arbeitsmittels nicht die Erwartung verbunden ist, dieses in der Freizeit zu dienstlichen Zwecken zu nutzen, **unterliegt** eine solche Erklärung **nicht der Mitbestimmung**" ( BAG, 22.08.2017 - 1 ABR 52/14 - 2. Leitsatz).

#### 4.16 Namensabgleich

"Führt der Arbeitgeber **im Wege der elektronischen Datenverarbeitung** einen Abgleich von Vor- und Nachnamen der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer mit den auf Grundlage der sog. **Anti-Terror-Verordnungen** der Europäischen Union erstellten Namenslisten durch, ist der Betriebsrat nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beteiligen. Die durch die technische Einrichtung erzeugten Ergebnisse über einzelne Arbeitnehmer enthalten **keine Aussage über ein tatsächliches betriebliches oder ein außerbetriebliches Verhalten** mit Bezug zum Arbeitsverhältnis" ( BAG, 19.12.2017 - 1 ABR 32/16 - Leitsatz).

#### 4.17 Parkplatzbenutzung

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG , soweit "eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht" ( § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG ) mitzubestimmen bei "Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb". Dazu gehören auch die Bedingungen für die Nutzung von Parkflächen, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern zur Verfügung stellt. Auch wenn es bei den Parkflächen um Gebiete geht, die teilweise in einem europarechtlich geregelten Sicherheitsbereich eines Flughafens liegen: dem Arbeitgeber bleibt ein Gestaltungsspielraum, bei dessen Ausgestaltung der Betriebsrat mitzubestimmen hat ( BAG, 07.02.2012 - 1 ABR 63/10 ) .

#### 4.18 Privater Bereich

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG erfasst nicht den privaten Bereich. Die Betriebspartner dürfen also nicht in die private **Lebensführung der Mitarbeiter** eingreifen. Aber: Der BetrVG-Betriebsbegriff ist nicht räumlich, sondern funktional zu verstehen. So lässt sich ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG durchaus bejahen, "wenn es um das **Verhalten** der Arbeitnehmer **außerhalb der Betriebsstätte**, etwa gegenüber Kunden und Lieferanten, geht." Dabei braucht die Arbeitgebervorgabe nicht mal verbindlich zu sein. "Ausreichend ist es, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, das betriebliche Verhalten der Arbeitnehmer zu steuern oder die Ordnung des Betriebs zu gewährleisten" ( BAG, 22.08.2017 - 1 ABR 52/14 - mit Hinweis auf BAG, 22.07.2008 - 1 ABR 40/07 ).

#### 4.19 Privates Bargeld

Eine Regelung, die es Arbeitnehmern verbietet, zwecks Erschwerung von **Kassenmanipulationen** eigenes Bargeld mit an den Arbeitsplatz zu nehmen, ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig - sie betrifft nicht das Arbeits-, sondern das Ordnungsverhalten ( LAG Hessen, 15.01.2004 - 5 TaBV 49/03 ).

#### 4.20 Schaltertests

Führt ein betriebsfremdes Unternehmen im Auftrag einer Bank ohne Kenntnis der überprüften Mitarbeiter Schaltertests durch, mit denen die **Beratungsqualität** getestet werden soll, handelt es sich dabei nicht um eine nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 u. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtige Maßnahme, wenn der Arbeitgeber die Ergebnisse weder einzelnen Mitarbeitern noch Arbeitnehmergruppen zuordnen kann ( BAG, 18.04.2000 - 1 ABR 22/99 ).

#### 4.21 Spruch der Einigungsstelle

§ 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG sieht vor: "Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind **schriftlich niederzulegen**, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten." In der Regel werden die Beschlüsse in einem - einzigen - Protokoll niedergelegt. Das bedeutet beim **Vorhandensein mehrerer Aufzeichnungen**: "Sind die von der Einigungsstelle durch Spruch getroffenen Regelungen in mehreren Schriftstücken niedergelegt, erfordert § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG , dass beiden Betriebsparteien jeweils **alle Bestandteile des Spruchs** zugeleitet werden. Fehlt es hieran, ist der Einigungsstellenspruch unwirksam" (BAG, 13.08.2019 - 1 ABR 6/18 - 1. Leitsatz).

#### 4.22 Taschenkontrollen

Schließen Arbeitgeber und Betriebsrat eine **Betriebsvereinbarung** über Taschenkontrollen, greifen sie damit zunächst in das allgemeine **Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter** ein. Soll dieser Eingriff rechtmäßig sein, muss er sich am **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz** messen lassen. Das heißt, die Regelung muss geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um das erstrebte Ziel (hier: Schutz des betrieblichen und persönlichen Eigentums vor Diebstählen) zu erreichen. *"Den Betriebsparteien dürfen zur Zielerreichung keine anderen, gleich wirksamen und das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer weniger einschränkende Mittel zur Verfügung stehen. Eine Regelung ist verhältnismäßig im engeren Sinn, wenn die Schwere des Eingriffs bei einer Gesamtabwägung nicht außer Verhältnis zu dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe steht"* ( BAG, 09.07.2013 - 1 ABR 2/13 (A) - mit dem Ergebnis, dass die BV-Torkontrolle hier rechtmäßig war).

#### 4.23 Tauglichkeitstest

Sollen Tauglichkeitsuntersuchungen aufgrund eines unternehmensweit gültigen Tarifvertrags durchgeführt werden, geht es dabei weder um betriebliche Angelegenheiten eines Werks noch um das "Zusammenleben" oder "Zusammenwirken" der Arbeitnehmer. Hier ist ein typisches **Gläubigerrecht** des Arbeitgebers angesprochen, das keine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 u. 6 BetrVG - betriebliche Ordnung - auslöst ( LAG Sachsen, 29.08.2003 - 2 TaBV 26/03 ).

#### 4.24 Tragen von Gelnägeln

Der vereinfachte Fall: Arbeitnehmerin A arbeitete als **Helferin im sozialen Dienst** eines Altenheims. Arbeitgeber G wies sie an, im Dienst aus Hygienegründen keine Gelnägel zu tragen. A hielt das für eine

Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts und wehrte sich gegen G's Weisung. Im Ergebnis ohne Erfolg: "Zurecht habe sich die Arbeitgeberin auch auf die **Empfehlungen des Robert Koch Instituts** gestützt, nach denen aus Hygienegesichtspunkten in Kliniken, Praxen, Pflegeeinrichtungen und anderen medizinischen Arbeitsbereichen ausschließlich natürliche und kurz geschnittene Fingernägel getragen werden sollten. Denn unter anderem behindere Nagellack die Sichtbeurteilung der Nägel, auf künstlichen Nägeln sei die Bakteriendichte höher, sie beeinträchtigten den Erfolg der **Händehygiene** und erhöhten die Perforationsgefahr für Einmalhandschuhe" ( ArbG Aachen, 21.02.2019 - 1 Ca 1909/18 - Pressemitteilung).

#### 4.25 Verbot, Kopftuch zu tragen

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber A, ein Einzelhändler, hatte in seinen Betrieben eine **allgemeine Kleiderordnung** eingeführt. Diese Kleiderordnung verbot das Tragen auffälliger großflächiger religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Zeichen am Arbeitsplatz. Muslima M trug nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit ein Kopftuch. A wies sie an, dieses Kopftuch **am Arbeitsplatz** abzulegen. M klagte gegen die Anweisung. Während die Vorsinstanzen - zuletzt das LAG Nürnberg, 27.03.2018 - 7 Sa 304/17 - M's Klage stattgegeben haben, legte das BAG dem EuGH u.a. die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob auch eine allgemeine Anordnung in der Privatwirtschaft, die das Tragen religiöser Symbole verbietet, stets von der durch Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) geschützten **unternehmerischen Freiheit** diskriminierungsrechtlich gerechtfertigt ist ( BAG, 30.01.2019 - 10 AZR 299/18 (A) ).

#### 4.26 Verlassen des Betriebs

Die Gestaltung der Ordnung des Betriebs durch Schaffung verbindlicher **Verhaltensregeln** für die Arbeitnehmer ist vom Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gedeckt. Zur dieser Ordnung des Betriebs gehören auch Regeln über das Betreten oder Verlassen des Betriebs ( BAG, 21.08.1990 - 1 AZR 567/89 ).