

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Mitbestimmungsfreie Maßnahmen
3. Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen
 - 3.1 § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG - Betriebliche Ordnung
 - 3.2 § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG - Technische Überwachungseinrichtung
 - 3.3 Folgen fehlender Mitbestimmung
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Alles auf Anfang?
 - 4.2 Arbeits-/Ordnungsverhalten - 1
 - 4.3 Arbeits-/Ordnungsverhalten - 2
 - 4.4 Betriebsratskosten
 - 4.5 Gesamtbetriebsrat
 - 4.6 Helpline
 - 4.7 Internetzugang
 - 4.8 Mobile Arbeitsmittel
 - 4.9 Telefonanlage
 - 4.10 Überwachung
 - 4.11 Überwachungssystem
 - 4.12 Umfassendes Nutzungsverbot
 - 4.13 Zwangsvollstreckung

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber kann viele Maßnahmen in einem mitbestimmten Betrieb nicht mehr allein entscheiden. Die Arbeitnehmervertretung - spricht: der Betriebsrat - hat ein gehöriges Wort **mitzureden**. Das ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in "Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb" und nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei "Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen" der Fall, "die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen".

Praxistipp:

Erlaubt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern die Nutzung seiner Telefonanlage, ist das eine freiwillige, nicht mitbestimmte Angelegenheit. Das reicht bei der Telefonbenutzung allein aber nicht. Die Privatnutzung muss geregelt werden - und dafür braucht der Arbeitgeber verbindliche Anweisungen, die auf das Ordnungsverhalten seiner Mitarbeiter zielen. Bei so genannten teilmitbestimmten Regelungen ist immer darauf zu achten, ob die Mitbestimmungsfreiheit dabei nicht verloren geht und sich der Arbeitgeber mit einer Betriebsvereinbarung in an sich mitbestimmungsfreien Angelegenheiten unnötig bindet.

Völlig **mitbestimmungsfrei** ist das so genannte **Arbeitsverhalten** von Mitarbeitern. Hier fordert der Arbeitnehmer als Gläubiger der Leistung Arbeit nur die **arbeitsvertraglich geschuldeten Pflichten** seiner Mitarbeiter ab. Auch ein **völliges Nutzungsverbot** der betrieblichen Telefonanlage für private Zwecke ist mitbestimmungsfrei. Arbeitnehmer haben nämlich grundsätzlich kein Recht, Betriebsmittel für eigene Zwecke zu nutzen. Erst dann, wenn die Arbeitgebermaßnahme die von § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG

vorgezeichneten Bereiche betrifft, ist **Mitbestimmung angesagt**. Dann sind vom Arbeitgeber **mitbestimmungswidrig** durchgeführte Maßnahmen **rechtswidrig**.

2. Mitbestimmungsfreie Maßnahmen

Beabsichtigt der Arbeitgeber den **Kauf einer Telefonanlage**, ist diese Maßnahme **mitbestimmungsfrei**. Der Arbeitgeber ist Eigentümer des Betriebs und der Anlagen und Einrichtungen des Betriebs. Er hat die **Organisations- und Sachherrschaft**. Und auf Grund dieser Sachherrschaft kann er entscheiden, welche Telefonanlage er für sein Unternehmen braucht und anschaffen möchte

Beispiel:

Die Bick & Braser GmbH beabsichtigt, ihre mittlerweile in die Jahre gekommene Telefonanlage durch eine neue zu ersetzen. Die Geschäftsführung holt mehrere Angebote namhafter TK-Dienstleister ein. Die angebotenen Anlagen sind sowohl von der Ausstattung als auch vom Preis her recht unterschiedlich angelegt. Diese Unterschiede zeigen sich auch in den technischen Möglichkeiten, über die Anlage Kunden- und Arbeitnehmerdaten zu erfassen. Trotzdem hat der Betriebsrat der Bick & Braser GmbH bei Anschaffung der Telefonanlage nicht mitzubestimmen. Sie ist ein privatrechtliches Geschäft zwischen Arbeitgeber und TK-Dienstleister.

Die meisten Arbeitnehmer haben heute ein **privates Mobiltelefon** und sind nicht mehr darauf angewiesen, über die Telefonanlage des Arbeitgebers erreichbar zu sein oder nach außen zu telefonieren. Trotzdem hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, **Privattelefonate über** seine **betriebliche Telefonanlage** zu erlauben. Ob er das tut, ist seine **freie Entscheidung**. Der Betriebsrat hat dabei nicht mitzubestimmen.

Beispiel:

Die Bick & Braser GmbH aus dem vorausgehenden Beispiel möchte ihren Mitarbeitern erlauben, ihre Telefonanlage auch für private Anrufe zu nutzen. Die Entgelte für die in Anspruch genommenen Telekommunikationsdienstleistungen sind so gering, dass sich die Bick & Braser GmbH bei der Gewährung dieser Vergünstigung an ihre Arbeitnehmer großzügig zeigen kann. Die Zusatzleistung ist nicht mitbestimmungspflichtig. Sie ist eine freiwillige Arbeitgeberleistung, auf die Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch haben. Der Arbeitgeber kann sie ohne Betriebsrat gewähren.

Freiwillige Arbeitgeberleistungen können **mit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung** - § 88 BetrVG - geregelt werden.

Schließlich ist **Mitbestimmung ausgeschlossen**, wenn der Arbeitgeber nicht das Ordnungsverhalten seiner Mitarbeiter regelt, sondern deren **Arbeitsverhalten** am Telefon oder mit dem Telefon.

Beispiel:

Die Geschäftsführung der Bick & Braser GmbH legt gesteigerten Wert auf Service und Kundenfreundlichkeit. Sie weist ihre Mitarbeiter mit Kundenkontakt an, Telefonate in freundlichem Ton zu führen, Anfragen spätestens innerhalb einer Stunde zu beantworten und - wenn das nicht möglich ist - dem Kunden ein Zeitfenster mitzuteilen, in dem er verbindlich mit einer Antwort rechnen darf. Das alles sind keine Fragen des Ordnungsverhaltens (s. dazu Gliederungspunkt 3.1), sondern Fragen des Arbeitsverhaltens.

Eine mitbestimmungsfreie Arbeitgebermaßnahme zielt auf das **Arbeitsverhalten**, wenn er mit ihr unmittelbar die **Arbeitspflicht konkretisiert** und abfordert (BAG, 22.07.2008 - 1 ABR 40/07). Bezieht sich eine Maßnahme sowohl auf das Arbeits- als auch auf das Ordnungsverhalten, kommt es darauf an, welcher **Regelungszweck** überwiegt (BAG, 13.02.2007 - 1 ABR 18/06).

3. Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen

Der **Betriebsrat** hat nach dem BetrVG ein **großzügig angelegtes Aufgabenfeld**. Korrespondierend dazu hat der **Arbeitgeber** eine **beachtliche Zahl von Pflichten**. Dazu gehören beispielsweise

- die **allgemeine Unterrichtungspflicht** (§ 81 BetrVG),
- die besondere Unterrichtungspflicht (§ 90 BetrVG) - unter anderem über die Planung technischer Anlagen - und
- die Unterrichtungspflicht bei Betriebsänderungen (§ 111 Satz 1 BetrVG).

Einige **Beteiligungsrechte** sind schwach angelegt. Ihre Nichtbeachtung hat keine Folgen. Soweit der Betriebsrat **in sozialen Angelegenheiten** jedoch ein **zwingendes Mitbestimmungsrecht** hat, muss der Arbeitgeber in dieser Angelegenheit mit dem Betriebsrat eine **Einigung** finden, § 87 Abs. 2 BetrVG .

3.1 § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG - Betriebliche Ordnung

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen in **Fragen**

- der Ordnung des Betriebs und
- des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.

Das **Ordnungsverhalten** i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist betroffen, wenn der Arbeitgeber **das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken** seiner Mitarbeiter regeln will (BAG, 21.07.2009 - 1 ABR 42/08). Daran sollen die Arbeitnehmer gleichberechtigt teilhaben. Regelungen, mit denen der Arbeitgeber - außerhalb des Arbeitsverhaltens oder darüber hinaus - das **Verhalten seiner Belegschaft** im Betrieb

- **beeinflussen** und
- koordinieren

will, sind daher mitbestimmungspflichtig (BAG, 21.07.2009 - 1 ABR 42/08).

Beispiel:

Die Bick & Braser GmbH will ihren Mitarbeitern das private Telefonieren über die betriebliche Telefonanlage erlauben (= mitbestimmungsfreie Vergünstigung). Während sie konkrete Anweisungen für das Verhalten gegenüber Kunden gibt (= mitbestimmungsfreies Arbeitsverhalten), möchte sie auch die konkrete Nutzung der Anlage zu privaten Zwecken regeln und diese Nutzung in "geordnete Bahnen lenken" (= mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten). Die Bick & Braser GmbH will verbindliche Verhaltensregeln aufstellen, an die sich ihre Mitarbeiter halten müssen, wenn sie die betriebliche Telefonanlage für Privatgespräche nutzen.

Ordnung des Betriebs, das darf nicht verkannt werden, bedeutet **nicht dessen Organisation**.

Organisatorische Maßnahmen sind **nicht** nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Möglicherweise ist der Betriebsrat hier jedoch nach den §§ 90 , 91 BetrVG zu beteiligen (BAG, 21.07.2009 - 1 ABR 42/08).

Ein **vollständiges Verbot der Privatnutzung** der betrieblichen Telefonanlage ist **nicht mitbestimmungspflichtig** (LAG Hamm, 07.04.2006 - 10 TaBV 1/06 - zum vollständigen Verbot der privaten Nutzung des betrieblichen Internet- und E-Mailverkehrs). Mitarbeiter haben keinen privatrechtlichen Anspruch darauf, Betriebsmittel privat nutzen zu dürfen. Das vollständige Nutzungsverbot ist eine Frage der *"Zulässigkeit der Verwendung von Betriebsmitteln"*, keine Frage der Ordnung des Betriebs:

"Nur wenn es um die Frage geht, in welcher Weise die Gestattung der Privatnutzung von Internet und E-Mail geschehen soll, käme ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Betracht; soweit es aber um die Frage geht, ob eine Privatnutzung überhaupt gestattet wird, kann der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei über die Gewährung freiwilliger Leistungen entscheiden" (LAG Hamm, 07.04.2006 - 10 TaBV 1/06).

Bei freiwilligen Leistungen kommt eine Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG in Betracht - die aber nicht erzwingbar ist. Wenn der Arbeitgeber hier nichts regeln will, kann der Betriebsrat nichts verlangen. Dann hat er auch nichts mitzubestimmen.

3.2 § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG - Technische Überwachungseinrichtung

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der **Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen** mitzubestimmen, die dazu bestimmt sind,

- das **Verhalten** oder
- die **Leistung**

der Arbeitnehmer zu überwachen.

Zur Überwachung sind technische Anlagen **bestimmt**, wenn *"sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsinformationen über die Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen; auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nicht an"* (BAG, 11.12.2007 - 1 ABR 67/06 - hier zur "CAC" - der "Common Access Card").

Beispiel:

Die Bick & Braser GmbH hat sich entschieden, eine aufwändige Hightech-Telefonanlage anzuschaffen. Diese Anlage bietet die Möglichkeit, eine Vielzahl von Mitarbeiterdaten zu sammeln: unter anderem Arbeitsbeginn und Arbeitsende, Pausenzeiten, Dauer und Häufigkeit herein- und herausgehender Gespräche, angerufene Telefonnummern, Stumm- und Umschaltungen und vieles mehr. Einführung und Anwendung dieser Anlage sind mitbestimmungspflichtig.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG will den **Schutz der Arbeitnehmer** vor den besonderen Gefahren von Überwachungsmaßnahmen sicherstellen, die sich für das **Persönlichkeitsrecht** der Arbeitnehmer aus dem Einsatz technischer Einrichtungen ergeben (BAG, 22.07.2008 - 1 ABR 40/07).

Nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind beispielsweise

- technische Einrichtungen, die nur **Lagerhaltungs- oder Produktionsdaten** erfassen,
- Personalinformationssysteme, die **keine leistungs- und verhaltensbezogene Daten** erfassen, oder
- Programme, mit denen bloß Arbeitsentgelte abgerechnet werden.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gibt dem Betriebsrat **eher ein Abwehr- als ein Initiativrecht**. Er kann also im Regelfall vom Arbeitgeber nicht verlangen, ein bestimmte technische Einrichtung, die die Voraussetzungen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG erfüllt, anzuschaffen und zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung von Arbeitnehmern einzusetzen (BAG, 28.11.1989 - 1 ABR 97/88).

3.3 Folgen fehlender Mitbestimmung

Eine Maßnahme, die der Arbeitgeber in den Fällen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG **ohne Beachtung des Mitbestimmungsrechts** seines Betriebsrats durchführt, ist BetrVG -widrig.

Beispiel:

Die Bick & Braser GmbH aus den vorausgehenden Beispielfällen hat sich für eine Hightech-Telefonanlage entschieden, die auch Verhaltens- und Leistungsdaten ihrer Mitarbeiter erfassen und auswerten kann. Sie lässt diese Anlage übers Wochenende installieren und freischalten. Jeder Mitarbeiter bekommt am Sonntagabend einen Leitfaden auf seinen Arbeitsplatz gelegt, in dem die Geschäftsführung der Bick & Braser GmbH konkret vorgibt, wie die Nutzung der Telefonanlage erfolgen soll. Die Vorgaben betreffen sowohl die private als auch die arbeitsvertragliche Nutzung. Die GmbH hat ihren Betriebsrat vor "Einführung und Anwendung" der Telefonanlage nicht beteiligt. Das ist BetrVG -widrig.

Eine **mitbestimmungswidrig durchgeführte Maßnahme** ist **kollektivrechtlich unwirksam**. Das heißt:

- Der Arbeitgeber darf die technische Einrichtung **nicht einführen und anwenden**.
- Der Betriebsrat hat gegen den Arbeitgeber einen **Unterlassungsanspruch**.
- Arbeitnehmer brauchen die mitbestimmungswidrige **Maßnahme nicht zu beachten**.
- Mitarbeiter haben ein **Zurückbehaltungsrecht**, solange sie einer BetrVG -widrigen Überwachung ausgesetzt sind.
- **Daten**, die von der mitbestimmungswidrig eingeführten und angewendeten Einrichtung erfasst wurden, dürfen **nicht verwendet** und müssen gelöscht werden.
- BetrVG -widrig erlangte Daten ziehen **kein grundsätzliches Beweisverwendungsverbot** nach:

"Ordnungsgemäß in den Prozess eingeführten Sachvortrag muss das entscheidende Gericht berücksichtigen. Ein 'Verwendungsverbot' von Sachvortrag kennt das deutsche Zivilprozessrecht nicht. Der beigebrachte Tatsachenstoff ist entweder unschlüssig oder unbewiesen, aber nicht 'unverwertbar'. Dies gilt umso mehr, wenn der Sachverhalt unstreitig ist. Das Gericht ist an ein Nichtbestreiten (wie auch an ein Geständnis) grundsätzlich gebunden" (BAG, 13.12.2007 - 2 AZR 537/06).

Schließlich kann der Betriebsrat den Arbeitgeber bei einer mitbestimmungswidrig durchgeführten Maßnahme auch vor die **Einigungsstelle** ziehen, § 87 Abs. 2 BetrVG .

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Mitbestimmung bei der Telefonbenutzung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Alles auf Anfang?

Missachtet der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG (hier durch Einführung und Nutzung einer technischen Anlage, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), hat der Betriebsrat u.U. **Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche** gegen ihn. Der Unterlassungsanspruch zielt auf die Untersagung künftigen Verhaltens, der Beseitigungsanspruch "darauf, die unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts eingetretene **Lage zu beenden**." Was voraussetzt, dass der mitbestimmungswidrige Zustand noch andauert. Was nicht geht: "Ein dem Betriebsrat bei der Verletzung eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 BetrVG gegen den Arbeitgeber zustehender Beseitigungsanspruch erfasst nur die Beendigung des betriebsverfassungswidrigen Zustands, **nicht aber die Rückgängigmachung** sich aus der Verletzung des Mitbestimmungsrechts ergebenden Folgen" (BAG, 23.03.2021 – 1 ABR 31/19 – Leitsatz).

4.2 Arbeits-/Ordnungsverhalten - 1

"Vom mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten zu unterscheiden ist das reine Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer, das alle Regeln und Weisungen, die bei der Erbringung der Arbeitsleistung selbst zu beachten sind, betrifft. Das Arbeitsverhalten ist berührt, wenn der Arbeitgeber kraft seine Organisations- und Leitungsmacht näher bestimmt, welche Arbeiten auszuführen sind und in welcher Weise dies geschehen soll. Danach sind solche Anordnungen mitbestimmungsfrei, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird" (LAG München, 21.02.2008 - 4 TaBV 56/07).

4.3 Arbeits-/Ordnungsverhalten - 2

Bei den Fragen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist zwischen dem mitbestimmungsfreien Arbeits- und dem mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten zu unterscheiden. Das Arbeitsverhalten betrifft "alle Weisungen, die bei der Erbringung der Arbeitsleistung selbst zu beachten sind". In einem Altenpflegeheim gehört es zu den selbstverständlichen Pflichten des Personals, "dass die betreffenden Arbeitnehmer während der Arbeitszeit - nur hierauf bezieht sich die Dienstanweisung der Arbeitgeberin - von der aktiven und passiven **Benutzung des Handys** absehen" (LAG Rheinland-Pfalz, 30.10.2009 - 6 TaBV 33/09 - mit dem Ergebnis, dass der Betriebsrat bei der Dienstanweisung nicht mitzubestimmen hatte).

4.4 Betriebsratskosten

"a) Der Anspruch eines Betriebsrats aus § 40 Abs. 1 BetrVG gegen den Arbeitgeber, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen, ist grundsätzlich gemäß § 851 Abs. 1 ZPO in Verbindung mit § 399 1. Fall BGB [Ausschluss einer Abtretung bei Veränderung des Inhalts der Forderung] **unpfändbar** (Abgrenzung zu ... [BAG, 15.01.1992 - 7 ABR 23/90]. b) Das gilt jedoch nicht für denjenigen **Gläubiger** des Betriebsrats [hier: ein Beratungsunternehmen], aus dessen **Beauftragung** durch den Betriebsrat sich der Anspruch aus § 40 Abs. 1 BetrVG gegen den Arbeitgeber ergibt" (BGH, 08.11.2017 - VII ZB 9/15 - Leitsätze).

4.5 Gesamtbetriebsrat

Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unter anderem darüber zu wachen, "dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden ... **Betriebsvereinbarungen** durchgeführt werden". Auch wenn der **Gesamtbetriebsrat** nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für Angelegenheiten zuständig ist, die "das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können" (hier: eine EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung): Träger des Überwachungsrechts aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist **der örtliche Betriebsrat** - nicht der Gesamtbetriebsrat (BAG, 16.08.2011 - 1 ABR 2/10 - mit dem Hinweis, dass der Betriebsrat keinen Online-Zugriff auf Arbeitnehmerdaten beanspruchen kann, die von § 80 Abs. 2 BetrVG nicht umfasst sind).

4.6 Helpline

Richtet der Arbeitgeber eine "Telefon-Helpline" ein und will er seine Mitarbeiter in einer **Ethikrichtlinie** verpflichten, diese Helpline zu nutzen, um mutmaßliche **Verstöße** gegen den ⁽¹⁾ zu melden, ist diese Maßnahme mitbestimmungspflichtig. Es handelt sich um eine **Frage der Ordnung des Betriebs** und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, § 87 Abs. 1 Nr.1 BetrVG . Die Mitbestimmungspflicht dieser Maßnahme führt allerdings nicht dazu, dass andere Teile der Ethikrichtlinie, die sich auf das ansonsten mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten beziehen, nun ebenfalls mitbestimmungspflichtig werden (BAG, 22.07.2008 - 1 ABR 40/07).

4.7 Internetzugang

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat nach § 40 Abs. 2 BetrVG für die **laufende Geschäftsführung** im erforderlichen Umfang sachliche Mittel - wozu auch **Informations- und Kommunikationstechnik** gehören - zur Verfügung stellen. Einen Internetzugang kann der Betriebsrat allerdings nur verlangen, "wenn dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der ihm nach dem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich ist". Ist die Prüfung der Erforderlichkeit positiv, kann "der Betriebsrat für seine Mitglieder einen nicht personalisierten Zugang zum Internet über den im Betriebsratsbüro vorhandenen Rechner verlangen" (BAG, 18.07.2012 - 7 ABR 23/11).

4.8 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 trotzdem ein Mitbestimmungsrecht zum 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 außerbetriebliche private Lebensbereich der Arbeitnehmer dem Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG entzogen. "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).

4.9 Telefonanlage

Erfasst eine Telefonanlage mit ihrem Anwendungsprogramm unmittelbar **Verhaltens- und Leistungsdaten** telefonierender Mitarbeiter und verarbeitet sie so Aussagen über deren Verhalten und/oder Leistung, ist sie

eine **technische Einrichtung** i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG . In diesem Fall hat der Betriebsrat bei Einführung des Telefondatenerfassungssystems mitzubestimmen. *"Die vollständige Telefondatenerfassung gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu erkennen, ob und wie der Arbeitnehmer das Arbeitsmittel Telefon nutzt und ob er diesbezüglich Anweisungen beachtet und Verpflichtungen einhält"* (BAG, 27.05.1986 - 1 ABR 35/84).

4.10 Überwachung

Überwachen i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG meint sowohl das **Sammeln von Informationen** als auch das **Auswerten von Informationen**, die bereits vorliegen. Mitbestimmungspflichtig ist zunächst die Einführung einer Kontrolleinrichtung, dann aber auch ihre Anwendung. Sie "betrifft den Einsatz der Überwachungseinrichtung und der dadurch bewirkten Überwachungsmaßnahmen". Besteht das Bedürfnis einer konzerneinheitlichen oder unternehmensübergreifenden Regelung, ist der Konzernbetrieb nach § 58 Abs. 1 BetrVG für die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zuständig (BAG, 22.07.2008 - 1 ABR 40/07).

4.11 Überwachungssystem

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitzubestimmen bei der "Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen". "Ein Daten verarbeitendes System ist zur Überwachung von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer bestimmt, wenn es individualisierte oder individualisierbare Verhaltens- oder Leistungsdaten selbst erhebt und aufzeichnet, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die erfassten und festgehaltenen Verhaltens- und Leistungsdaten auch auswerten oder zu Reaktionen auf festgestellte Verhaltens- oder Leistungsweisen verwenden will. Überwachung in diesem Sinne ist sowohl das Sammeln von Informationen als auch das Auswerten bereits vorliegender Informationen" (BAG, 14.11.2006 - 1 ABR 4/06 hier: Datenverarbeitungssystem).

4.12 Umfassendes Nutzungsverbot

Spricht der Arbeitgeber mit einer **Arbeitsanweisung** ein umfassendes Verbot der privaten Nutzung des Internet- und E-Mail-Verkehrs aus, ist dieses Verbot dem Arbeitsverhalten zuzuordnen - und daher **mitbestimmungsfrei**. Der Arbeitgeber legt nur die **dienstliche Nutzung** fest, und die gehört zum Arbeits-, nicht zum Ordnungsverhalten. Hier liegt eine Anweisung vor, die *"die Mitarbeiter im Umgang mit dienstlichen Geräten der Arbeitgeberin bei der Ausübung ihrer vertraglich geschuldeten Tätigkeit zu beachten haben. Fragen der Ordnung des Betriebes sind insbesondere deshalb nicht betroffen, weil die Privatnutzung von Internet- und E-Mail umfassend und vollständig untersagt wurde"* (LAG Hamm, 07.04.2006 - 10 TaBV 1/06).

4.13 Zwangsvollstreckung

Es kommt bisweilen vor, dass sich auch Betriebsratsmitglieder vor dem Arbeitsgericht über ihre Rechte und Pflichten streiten. Auch dann wird gerne ein **Vergleich** geschlossen. Zum Beispiel in einem Fall, in dem es um das Einblicksrecht von Betriebsratsmitgliedern **in die E-Mail-Korrespondenz** mit dem Arbeitgeber ging. Und danach? Wenn's nicht klappt, Zwangsvollstreckung nach § 888 ZPO ? Das BAG dazu: "Einzelne Betriebsratsmitglieder können weder in unmittelbarer noch in analoger Anwendung von § 731 ZPO die **Erteilung einer Vollstreckungsklausel** gegen andere Betriebsratsmitglieder zu einem im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zustande gekommenen Vergleich erwirken, mit dem sich der Betriebsrat gegenüber den antragstellenden Betriebsratsmitgliedern zur Vornahme bestimmter unvertretbarer Handlungen verpflichtet hat" (BAG, 23.10.2019 - 7 ABR 7/18 - Leitsatz - mit Hinweis auf die Möglichkeiten des § 23 BetrVG).

Anmerkung 1:

"Verhaltenskodex sowie die Grundsätze und Verfahren des Unternehmens"