

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Der Mitbestimmungskatalog des § 87 Abs. 1
 - 2.1 Ordnung des Betriebes, Nr. 1
 - 2.2 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Nr. 2
 - 2.3 Vorübergehende Verkürzung/Verlängerung der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Nr. 3
 - 2.4 Zeit, Ort und Art der Auszahlung des Arbeitsentgelts, Nr. 4
 - 2.5 Urlaubsgrundsätze, Lage des Urlaubs, Nr. 5
 - 2.6 Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen, Nr. 6
 - 2.7 Verhütung von Arbeitsunfällen, Nr. 7
 - 2.8 Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, Nr. 8
 - 2.9 Dienstwohnungen, Nr. 9
 - 2.10 Betriebliche Lohngestaltung, Nr. 10
 - 2.11 Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen, Nr. 11
 - 2.12 Grundsätze über das Betriebliche Vorschlagswesen, Nr. 12
 - 2.13 Durchführung von Gruppenarbeit, Nr. 13
 - 2.14 Ausgestaltung mobiler Arbeit
3. Verfahren
4. Freiwillige Betriebsvereinbarungen
5. Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

Information

1. Allgemeines

Bei Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat ein **Mitbestimmungsrecht** hat, kann der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats die geplante Maßnahme nicht durchführen.

Praxistipp:

Ohne die Zustimmung des Betriebsrats durchgeführte Maßnahmen sind unwirksam. Auch in Eilfällen ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, einseitig Maßnahmen durchzuführen, auch wenn dies für den Betriebsablauf notwendig ist.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats steht unter dem Vorbehalt des Bestehens einer höherrangigen Regelung. Der Betriebsrat hat in den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 nur dann mitzubestimmen soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Eine die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG ausschließende tarifliche Regelung liegt nur vor, wenn diese die betreffende Angelegenheit selbst zwingend und abschließend regelt. Dabei dürfen die Tarifvertragsparteien dem Arbeitgeber für bestimmte Fälle ein Alleinentscheidungsrecht im gleichen Umfang einräumen, in welchem sie dies auch für die Betriebsparteien wirksam hätten tun können (BAG, 03.05.2006 - 1 ABR 14/05).

Die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG gelten grundsätzlich auf bei Arbeitskampfmaßnahmen. Eine Einschränkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ist nach der Rechtsprechung aber dann geboten, wenn bei deren uneingeschränkter Aufrechterhaltung die ernsthafte Gefahr besteht, dass der Betriebsrat eine dem Arbeitgeber selbst mögliche Arbeitskampfmaßnahme verhindert und dadurch zwangsläufig zu dessen Nachteil in das Kampfgeschehen eingreift (BAG, 13.12.2011 – 1 ABR 2/10) .

Beispiel:

Arbeitskampfbedingte Beschränkungen der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats greifen nicht, wenn es sich bei der Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber um eine reine Streikfolgenkompensation handelt. Die Anordnung von Überstunden ist aber als Kampfmaßnahme zu werten, wenn sie sich räumlich und zeitlich mit einer Streikmaßnahme deckt (Hessisches LAG, 08.09.2016 – 5 TaBV 242/15 ; Hessisches LAG, 21.04.2016 – 5 TaBV 196/15).

2. Der Mitbestimmungskatalog des § 87 Abs. 1

§ 87 Abs. 1 BetrVG umschreibt einen Katalog derjenigen Angelegenheiten, in denen der Arbeitgeber nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats handeln darf. Die aufgeführten Angelegenheiten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Ob eine Anordnung das nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten oder das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten betrifft, beurteilt sich nicht nach den **subjektiven Vorstellungen**, die den Arbeitgeber zu der Maßnahme bewogen haben. Entscheidend ist der objektive Regelungszweck, der sich nach dem Inhalt der Maßnahme und der Art des zu beeinflussenden betrieblichen Geschehens bestimmt. Eine das Ordnungsverhalten betreffende Maßnahme wird nicht dadurch mitbestimmungspflichtig, dass sie auch einen Randbereich des Arbeitsverhaltens berührt (BAG, 11.06.2002 - 1 ABR 46/01). Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG wird durch einen Verwaltungsakt beschränkt, soweit dieser den Arbeitgeber verpflichtet, eine bestimmte Maßnahme vorzunehmen oder zu unterlassen (BAG, 11.12.2012 – 1 ABR 78/11). Verbleibt dem Arbeitgeber in diesem Fall kein Gestaltungsspielraum, kann der Betriebsrat nicht unter Berufung auf sein Mitbestimmungsrecht eine vom Verwaltungsakt abweichende Regelung verlangen (BAG, 11.12.2012 – 1 ABR 78/11).

2.1 Ordnung des Betriebes, Nr. 1

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der BR in Fragen der **Ordnung des Betriebes** und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Regeln und Weisungen des Arbeitgebers, die allein das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer betreffen, fallen nicht unter § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (BAG, 15.04.2014 – 1 ABR 85/12 ; LAG Berlin-Brandenburg, 12.07.2016 – 7 TaBVGa 520/16). Zum Arbeitsverhalten gehören auch schriftliche Anweisungen des Vorgesetzten, Arbeitsplatz, Dienstfahrzeuge und Arbeitsräume in einen sauberen Zustand zu halten und z. B. nicht mehr benutztes Papier in den Mülleimer zu geben und nicht im Fahrzeug oder auf den Tischen der Betriebsräumlichkeiten zu hinterlassen (LAG Köln, 27.05.2020 – 11 TaBV48/19). Das LAG hat in diesem Zusammenhang auch entschieden, dass Hinweise des Arbeitgebers an die Belegschaft, dass Drohungen, Beleidigungen und handgreiflichen Tätlichkeiten kündigungsrechtliche Folgen haben können, keine mitbestimmungspflichtige Regelung sei, sondern nur eine Information auf möglich arbeitgeberseitige Reaktionen bei eventuellen Fehlverhalten.

Zum Begriff "Ordnung des Betriebes" zählen neben der Gestaltung der Ordnung des Betriebes durch Schaffung von Verhaltensregelungen alle Maßnahmen, durch die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung betroffen ist.

Zu den Fragen der Ordnung des Betriebes gehören u.a.

- Verbot, im Betrieb Radio zu hören,
- Essensverbot am Arbeitsplatz (LAG Berlin-Brandenburg, 12.07.2016 – 7 TaBVGa 520/16),
- Rauch- und Alkoholverbot,
- Regelungen über das Tragen von Dienstkleidung,
- Betriebliche Bußgeldordnungen,
- Regelungen über die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (BAG, 23.08.2016 – 1 ABR 43/14 ; BAG, 25.01.2000 - 1 ABR 3/99)

Die Einführung von **Namensschildern** an der Dienstkleidung der Mitarbeiter im Fahrdienst eines öffentlichen Verkehrsbetriebes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (LAG Nürnberg, 21.08.2001 - 6 TaBV 8/01).

Rechtsprechungsübersicht:

- Setzt ein Arbeitgeber seine Kundendienstmitarbeiter in fremden Betrieben mit **Zugangskontrollsystemen** ein, so muss der Betriebsrat dieser Maßnahme zustimmen. Obwohl der Arbeitgeber auf die Zugangskontrollen in den Betrieben seiner Kunden keinen Einfluss hat, ist er gegenüber seinen Mitarbeitern weisungsberechtigt. Daher muss er mit dem Betriebsrat auch in diesem Fall vereinbaren, ob und in welcher Weise seine Arbeitnehmer einer Zugangskontrolle in einem Fremdbetrieb unterworfen werden. Für das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats ist es unerheblich, dass sich die Zugangskontrolle im Kundenbetrieb befindet und der Arbeitgeber keinen direkten Einfluss auf die dortigen Verhältnisse hat. Trotzdem müsse er mit seinem Betriebsrat vereinbaren, ob und wie seine Arbeitnehmer der Zugangskontrolle unterworfen würden. Weiterhin sei der Arbeitgeber verpflichtet, die getroffenen Vereinbarungen bei der Vertragsgestaltung mit dem Kunden umzusetzen (BAG, 27.01.2004 - 1 ABR 7/03).
- Bestimmt der Arbeitgeber in einer Ethikrichtlinie, dass die Arbeitnehmer von Lieferanten keine Geschenke und Zuwendungen entgegennehmen dürfen, hat der Gesamtbetriebsrat eine Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG , dass auch die Frage umfasst, ob auch die gebräuchlichen Gelegenheitsgeschenke wie z.B. Kugelschreiber, einfache Kalkender, Feuerzeuge u.a. von dem Verbot umfasst werden und wie sich der Arbeitnehmer insoweit verhalten soll (LAG Düsseldorf, 14.11.2005 - 10 TaBV 46/05).
- Eine Regelung, die es Arbeitnehmern verbietet, eigenes Bargeld mit an den Arbeitsplatz zu bringen, um denkbare Kassenmanipulationen zu erschweren, ist gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig (LAG Hessen, 15.01.2004 - 5 TaBV 49/03).
- Der Betriebsrat hat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmer anweist, sich in einem Kundenbetrieb der dort eingerichteten biometrischen Zugangskontrolle (Fingerabdruckerfassung) zu unterziehen (BAG, 27.01.2004 - 1 ABR 7/03).
- Die Nutzungsberechtigung zur Verfügung stehenden Parkraums unterliegt bezüglich einer hierbei vorzunehmenden Bestimmung der einzelnen Personen aus dem berechtigten Personenkreis dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (LAG Köln, 12.05.2010 - 8 TaBV 4/10).
- Der Regelungstatbestand des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX wird von dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG umfasst. Das betriebliche Eingliederungsmanagement entspricht dem Zweck des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG , der eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens gewährleisten soll (LAG Berlin-Brandenburg, 23.09.2010 - 25 TaBV 1155/10). Das „Ob“ der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist abschließend geregelt und unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats (a.a.O.).
- Bei der Einführung einer einheitlichen Dienstkleidung steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht nur beschränkt auf die Abwehr einer Maßnahme des Arbeitgebers, sondern auch als Initiativrecht zu (Hessisches LAG, 08.04.2010 - 5 TaBV 123/09). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist nicht nur auf die Ausgestaltung einer einheitlichen Dienstkleidung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf deren Einführung und auf die Festlegung des Kreises derjenigen Arbeitnehmer, die verpflichtet werden sollen, Dienstkleidung zu tragen (a.a.O.).
- Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 bei der Festlegung der Nutzungsbedingungen von Parkflächen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern für das Abstellen ihre Privat-PKW zur Verfügung stellt, mitzubestimmen (BAG, 07.02.2012 – 1 ABR 63/10). Auch die Vergabe von Parkflächen in einem Sicherheitsbereich unterliegt der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats, (LAG Köln, 11.09.2020 – 9 TaBV 24/20) .
- **Nicht zu den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten** gehören Maßnahmen, die sich auf das Arbeitsverhalten beziehen. Hierzu zählen u.a.
 - ◆ Regelung zur Erfassung der Arbeitszeit,
 - ◆ Dienstreiseordnungen,
 - ◆ Führungsrichtlinien.
- Die Anordnung die persönliche Schutzausrüstung vollständig anzulegen, unter Aufzählung der einzelnen Bestandteile der Schutzausrüstung, richtet sich allein an das Arbeitsverhalten der

Mitarbeiter und ist des halb nicht mitbestimmungspflichtig, (LAG Köln, 27.05.2020 – 11 TaBV 48/19) . Der Arbeitgeber konkretisiert bei einer solchen Anweisung sein Weisungsrecht hinsichtlich der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Arbeitsleistung.

- Eine Änderung einer Dienstanweisung mit dem Inhalt, die private Nutzung der Betriebsmittel (hier: Internet und Intranet) zu untersagen, ist unter dem Gesichtspunkt der Ordnung des Betriebes nicht mitbestimmungspflichtig. Nur wenn es um die Frage geht, in welcher Weise die Gestattung der Privatnutzung von Internet und Intranet geschehen soll, kommt ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 in Betracht. Soweit es um die Frage geht, ob eine Privatnutzung überhaupt gestattet wird, kann der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei entscheiden (LAG Hamm, 07.04.2006 - 10 TaBV 1/06).
- 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 aber nicht notwendig ein Mitbestimmungsrecht am Gesamtwerk (BAG, 22.07.2008 - 1 ABR 40/07).
- Die Einführung von Laufzettel „Arbeitsmittel und Berechtigungen“, die für jeden Beschäftigten angelegt werden und auf denen u.a. die ausgegebenen Arbeitsmittel, die Zugänge und Berechtigungen zu IT-Systemen einschließlich erforderlicher Belehrungen sowie Zutrittsberechtigungen vermerkt sind, sind nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Derartige Laufzettel steht vielmehr in untrennbarem Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung (BAG, 25.09.2012 – 1 ABR 50/11).
- Das Mitbestimmungsrecht bei einem "Meldeverfahren" bezüglich bestimmter Tatbestände begründet kein Mitbestimmungsrecht bei den zu meldenden Tatbeständen selbst. Soweit die Meldepflicht sich auf Pflichtenverstöße von Arbeitnehmern in ihrem Arbeitsverhalten bezieht, begründet ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Ausgestaltung einer Meldepflicht kein Mitbestimmungsrecht beim Arbeitsverhalten.
- § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG berechtigt die Betriebsparteien nicht, in die private Lebensführung einzugreifen (vgl. BAG, 28.05.2002 - 1 ABR 32/01). Die Vorschrift begründet dementsprechend auch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Der Begriff des Betriebs ist allerdings nicht räumlich, sondern funktional zu verstehen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats soll immer dann ausgeübt werden können, wenn der Arbeitgeber das mit ihrer Tätigkeit verbundene Verhalten der Arbeitnehmer regelt. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG setzt nicht notwendig voraus, dass es sich um verbindliche Verhaltensregeln handelt. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG greift auch dann ein, wenn es sich um Maßnahmen handelt, die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung betreffen, ohne dass sie verbindliche Vorgaben zum Inhalt haben. Ausreichend ist es, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, das Verhalten der Arbeitnehmer zu steuern oder die Ordnung des Betriebs zu gewährleisten (vgl. BAG, 18.04.2000 - 1 ABR 22/99).
- Errichtung und Besetzung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG liegen in der Organisationshoheit des Arbeitgebers. Der Betriebsrat, der sich Beschwerden der Arbeitnehmer selbst zu eigen machen kann, steht dem Arbeitgeber ebenso wie der Arbeitnehmer im Rahmen des Beschwerdeverfahrens gegenüber. Dies schließt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Errichtung und Besetzung der Beschwerdestelle nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG offensichtlich aus (LAG Nürnberg, 19.02.2008 - 6 TaBV 80/07). Jedenfalls dann, wenn sich der Arbeitgeber darauf beschränkt, die Beschäftigten lediglich im Sinne des § 12 Abs. 5 AGG über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 AGG zuständigen Stellen zu unterrichten, bestehen keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist nur dann in Betracht zu ziehen, wenn der Arbeitgeber in Hinblick auf die von ihm errichtete Beschwerdestelle Regelungen zur Vereinheitlichung des Beschwerdeverfahrens einführen will (LAG Hamburg, 29.10.2008 - 5 TaBV 5/08).
- Bei einer konzernweiten Mitarbeiterbefragung steht dem örtlichen Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu, auch wenn die beteiligten Arbeitgeber nur mit einem Teil der Fragen etwa erforderliche Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu identifizieren beabsichtigen, soweit es sich bei dem Fragebogen um ein unauflösbares Gesamtwerk handelt (LAG Hamburg, 14.06.2016 – 2 TaBV 2/16) .
- Die Anweisung des Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei jeder Krankmeldung sofort vorzulegen unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG , wenn sie in Besonderheiten des

Einzelfalles begründet ist und ihr keine erkennbare generelle Regelung zugrunde liegt (Hessisches LAG, 17.09.2008 - 8 Sa 1454/07).

2.2 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Nr. 2

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der BR hinsichtlich Beginn und Ende der **täglichen** Arbeitszeit einschließlich der **Pausen** sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen. Der Zweck des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG besteht darin, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien und für die Gestaltung ihres privaten Lebens nutzbaren Zeit zur Geltung zu bringen. Umfasst hiervon ist auch die Frage, an wie vielen Arbeitstagen in der Woche gearbeitet werden soll und ob Schichtarbeit eingeführt werden soll. Nicht umfasst ist hingegen die Zuweisung der innerhalb der maßgeblichen Arbeitszeit von den Arbeitnehmern zu verrichtenden Tätigkeiten (BAG, 29.09.2004 - 1 ABR 29/03).

Das Mitbestimmungsrecht nach Nr. 2 betrifft auch die Lage der **Arbeitszeit** von Teilzeitbeschäftigten und der im Betrieb beschäftigten Leiharbeiter. Mitbestimmungspflichtig ist auch die Einführung von Gleitzeit oder Rufbereitschaft.

Pausen im Sinne von Nr. 2 sind im Voraus feststehende Unterbrechungen der Arbeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten hat noch sich dafür bereitzuhalten hat und frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann. Auch vergütungspflichtige tarifliche Kurzpausen zählen zu den Pausen nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG . Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei vergütungspflichtigen Pausen ist allerdings auf die bloße Festlegung ihrer zeitlichen Lage beschränkt. Nur bei unbezahlten Pausen besteht ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht (BAG, 01.07.2003 - 1 ABR 20/02).

Ebenfalls mitbestimmungspflichtig ist die Frage, ob am Karnevalsdienstag gearbeitet werden soll oder nicht (BAG, 26.10.2004 - 1 ABR 31/03 (A)). Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 7 BetrVG besteht auch bei der Ausgestaltung des vom Arbeitgeber für Nacharbeit geschuldeten Freizeitausgleichs. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf eine Regelung, nach der sich ein Freizeitausgleich in einen Entgeltanspruch umwandelt, wenn aus betrieblichen Gründen die Gewährung von Freizeitausgleich innerhalb eines bestimmten Zeitraums nicht möglich ist (BAG, 26.04.2005 - 1 ABR 1/04). Ebenfalls unter § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG fällt die Frage, ob im Betrieb in mehreren Schichten gearbeitet werden soll sowie auch die Festlegung der zeitlichen Lage der einzelnen Schichten und die Abgrenzung des Personenkreises, der Schichtarbeit zu leisten hat.

Mitbestimmungspflichtig sind zudem der Schichtplan und seine nähere Ausgestaltung bis hin zur Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten. Der Betriebsrat hat auch darüber mitzubestimmen, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Weise von bereits aufgestellten Schichtplänen abgewichen werden kann (BAG, 29.09.2004 - 5 AZR 559/03 ; LAG Niedersachsen, 29.04.2005 - 16 Sa 1330/04). Auch die vorübergehende Verkürzung der in einem Schichtplan vorgesehenen täglichen Arbeitszeit unterfällt auch dann dem Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG , wenn die Höhe der Vergütung unverändert bleibt (BAG, 03.05.2006 - 1 ABR 14/05). Die Zuweisung bestimmter Arbeitnehmer – auch neu eingestellter Arbeitnehmer – in bestimmte, bestehende Dienstpläne unterliegt dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (LAG Baden-Württemberg, 08.12.2015 – 22 TaBV 2/15).

Die Reduzierung bzw. vollständige Streichung der für einzelne Zustellbezirke vorgesehenen Tagesdauerarbeitsposten unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Hessisches LAG vom 10.03.2011 - 5 TaBV 61/10).

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei der Festlegung der zeitlichen Lage vergütungspflichtiger tariflicher Kurzpausen mitzubestimmen (BAG, 01.07.2003 - 1 ABR 20/02).

Dem Betriebsrat steht im Rahmen der Beteiligung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG im Falle beabsichtigter Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen auch ein Unterrichtsrecht darüber zu, ob die zur Schulung vorgesehenen Mitarbeiter Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte sind und ob die zur Schulung vorgesehenen Mitarbeiter in den persönlichen Anwendungsbereich von Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifverträgen zur Arbeitszeit fallen (LAG Hamburg, 10.01.2007 - 4 TaBV 3/05).

Die Teilnahme an einer vom Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts angeordneten Schulungsmaßnahme ist Arbeitszeit im Sinne im Sinne der Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG . Arbeitszeit ist die Zeit, während derer der Arbeitnehmer die von ihm in einem bestimmten zeitlichen Umfang vertraglich geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich erbringen soll. Ob es sich dabei um die Erfüllung der Hauptleistungspflicht oder um eine vom Arbeitgeber verlangte sonstige Leistung handelt, ist solange ohne Bedeutung, wie die sonstige Leistung in der Erbringung von "Arbeit" besteht. Schulungen verlangen von den Teilnehmern geistige Tätigkeit im Interesse des Arbeitgebers. Zur sachgerechten Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts aus § 98 Abs. 1 BetrVG oder § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG bei der Festlegung von Dauer und Lage der täglichen Schulungszeit muss der Betriebsrat wissen, ob und welche Teilnehmer Teilzeitbeschäftigte sind (BAG, 15.04.2008 - 1 ABR 44/07).

Umkleidezeiten gehören zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt. Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung im Betrieb ist nicht lediglich fremdnützig und damit nicht Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG , wenn sie zu Hause angelegt wird und - ohne besonders auffällig zu sein- auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen wird. Die besondere Auffälligkeit einer Firmenkleidung im öffentlichen Raum ist objektiv zu bestimmen und nicht von dem Verhalten eines Teils der Belegschaft abhängig (BAG, 10.11.2009 - 1 ABR 54/08). Der Aushang des Entwurfs eines Dienstplans unter Hinweis auf die noch erforderliche Zustimmung des Betriebsrats verstößt nicht gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (LAG Berlin-Brandenburg, 07.12.2012 – 6 TaBV 880/12).

2.3 Vorübergehende Verkürzung/Verlängerung der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Nr. 3

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der **vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung** der betriebsüblichen Arbeitszeit. Mitbestimmungspflichtig ist also die Einführung von Kurzarbeit oder die Anordnung von Freischichten. Dagegen ist die durchdurch ungünstige Witterungsverhältnisse und/oder Verkehrsbedingungen ausgelöste Überschreitung des dienstplanmäßigen Endes einer Schicht keine angeordnete oder geduldete Mehrarbeit im Sinne von Nr. 3. Vielmehr zählen solche Überschreitungen zur betriebsüblichen Arbeitszeit dazu, die grundsätzlich von dem nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG genehmigten Dienstplan umfasst werden (LAG Schleswig-Holstein, 02.02.2017 – 5 TaBV 11/16 ; BAG, 23.03.1999 – 1 ABR 33/98).

Nr. 3 umfasst aber auch die Anordnung von Mehrarbeit in Form einzelner **Überstunden** oder ganzer **Sonderschichten**. In diesen Fällen ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Arbeitnehmer freiwillig Überstunden ableisten. Mitbestimmungspflichtig ist daher auch die Duldung oder Entgegennahme von Überstunden (BAG, 27.11.1990 - 1 ABR 77/89). Mitbestimmungspflichtig ist auch das Ableisten von Überstunden der Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb. Das Mitbestimmungsrecht steht dem Betriebsrat des Verleiherbetriebes zu (BAG, 19.06.2001 - 1 ABR 43/00). Der **Abbau von Überstunden** ist nicht mitbestimmungspflichtig.

Die Einführung eines Bereitschaftsdienstes außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit führt zu vorübergehenden, nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Verlängerungen der betriebsüblichen Arbeitszeiten. Der Betriebsrat hat danach auch mitzubestimmen, ob der entsprechende Arbeitsanfall durch Errichtung eines Bereitschaftsdienstes abgedeckt werden soll (BAG, 29.02.2000 - 1 ABR 15/99).

Die ersatzlose Streichung von im Jahresschichtplan vorgesehen Schichten unterfällt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG (BAG, 01.07.2003 - 1 ABR 22/02).

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bei der vorübergehenden Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit besteht unabhängig davon, ob diese sich auf die Vergütung auswirkt (BAG, 01.07.2003 - 1 ABR 22/02).

Tarifliche Bestimmungen zur Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewirken keine Regelungssperre im Sinne von § 77 Abs. 3 BetrVG für Betriebsvereinbarungen über die vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (BAG, 03.06.2003 - 1 AZR 349/02).

2.4 Zeit, Ort und Art der Auszahlung des Arbeitsentgelts, Nr. 4

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Zeit, Ort und Art der Auszahlung der **Arbeitsentgelte**. Das Mitbestimmungsrecht umfasst auch die Einführung der bargeldlosen Auszahlung. Dagegen ist die Einführung einer bezahlten "Kontostunde" nicht von Nr. 4 umfasst (BAG, 10.08.1993 - 1 ABR 21/93).

2.5 Urlaubsgrundsätze, Lage des Urlaubs, Nr. 5

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Aufstellung allgemeiner **Urlaubsgrundsätze**, des **Urlaubsplans** sowie der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird. Zu den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten gehören insbesondere die allgemeine Gewährung von unbezahltem Sonderurlaub oder die Einführung von Betriebsferien.

2.6 Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen, Nr. 6

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat mitzustimmen bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Mitbestimmungspflichtig ist die Einführung und Anwendung, nicht aber die Abschaffung einer Kontrolleinrichtung (BAG, 28.11.1989 -1 ABR 97/88). „Überwachen“ im Sinne von Nr. 6 ist ein Vorgang, durch den Informationen über das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern erhoben und – jedenfalls in der Regel – aufgezeichnet werden, um sie späterer Wahrnehmung zugänglich zu machen. Die Informationen müssen auf technische Weise ermittelt und dokumentiert werden, so dass sie zumindest für eine gewisse Dauer verfügbar bleiben und vom Arbeitgeber herangezogen werden können.

Die Überwachung muss durch die technische Einrichtung selbst bewirkt werden. Das setzt voraus, dass die technische Einrichtung selbst und automatisch die Daten über bestimmte Vorgänge erhebt, speichert und/oder verarbeitet. Zur Überwachung bestimmt sind technische Einrichtungen, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- und Leistungsdaten über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen. Auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nicht an (BAG, 13.12.2016 – 1 ABR 7/15 ; BAG, 10.12.2013 – 1 ABR 43/12).

Aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG kann nicht geschlossen werden, dass jegliche Verhaltens- und Leistungskontrolle unzulässig wäre. Der Arbeitgeber hat ein legitimes Interesse daran, zu überprüfen, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung in vertragsgerechter Weise erbringen. Deshalb ist es auch nicht zu beanstanden, wenn ein Arbeitgeber feststellen will, welche Arbeitnehmer fleißig sind und welche genau dies nicht sind. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dient vielmehr dazu, den Schutz des einzelnen Arbeitnehmers gegen anonyme Kontrolleinrichtungen, die stark in das Persönlichkeitsrecht und in den persönlichen Bereich des Arbeitnehmers eingreifen. Die Vorschrift bezweckt nicht den Schutz der Arbeitnehmer vor jeglicher Überwachung, wohl aber den vor dem besonderen Gefahren solcher Überwachungsmethoden, die sich für das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer aus dem Einsatz technischer Einrichtungen ergeben (LAG Köln, 07.06.2010 - 5 Ta 176/10).

Unter Nr. 6 fallen technische Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, den Arbeitnehmer bei der Arbeit zu beobachten, die dem Arbeitgeber Auskunft über das Arbeiten und die Leistung des Arbeitnehmers geben. Zu solchen Einrichtungen gehören u.a.:

- Stempeluhr,
- Filmkamera,
- Videoüberwachung (BAG, 29.06.2004 - 1 ABR 21/03),
- Multimomentkamera,
- Fernsehmonitore,
- Fahrtenschreiber, soweit er nicht gesetzlich vorgeschrieben ist,
- das Aufzeichnen von Telefonaten,
- Fotokopieautomaten mit persönlicher Codenummer für den Benutzer.

Beispiele aus der Rechtsprechung:

- Eine vom Arbeitgeber betriebene Facebookseite, die es den Nutzern von Facebook ermöglicht, über die Funktion „Besucher-Beiträge“ Postings zum Verhalten und zur Leistung der beschäftigten Arbeitnehmer einzustellen, ist eine technische Einrichtung, die zur Überwachung der Arbeitnehmer nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestimmt ist. Die Bereitstellung der Funktion „Besucher-Beiträge“ unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats (BAG, 13.12.2016 – 1 ABR 7/15) .
- Lässt eine Bank ohne Kenntnis der Arbeitnehmer durch ein anderes Unternehmen Tests zur Überprüfung der Beratungsqualität an zufällig ausgewählten Schaltern durchführen, wobei die Arbeitgeberin die Ergebnisse nicht mit den einzelnen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern in Verbindung bringen kann, so hat der Betriebsrat weder nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 noch nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht (BAG, 18.04.2000 - 1 ABR 22/99).
- Der Betriebsrat hat auch gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmer anweist, sich in einem Kundenbetrieb der dort eingerichteten biometrischen Zugangskontrolle (Fingerabdruckerfassung) zu unterziehen (BAG, 27.01.2004 - 1 ABR 7/03).

Mitbestimmungspflichtig sind auch technische Einrichtungen, die Aussagen über **unentschuldigte Fehlzeiten** oder attestfreie Arbeitsunfähigkeit erarbeitet.

Unerheblich ist, ob die Überwachung der Arbeitnehmer nur Nebeneffekt der technischen Einrichtung ist oder ob die erfassten Daten gezielt ausgewertet werden sollen. Die heimliche Videoüberwachung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber stellt einen Eingriff in das durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers dar.

Dieser Eingriff führt jedoch dann nicht zu einem Beweisverwertungsverbot, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sind, die verdeckte Video-Überwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und insgesamt nicht unverhältnismäßig ist. Ist die Videoüberwachung entgegen § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats durchgeführt worden, so ergibt sich aus diesem Verstoß jedenfalls dann kein eigenständiges Beweisverwertungsverbot, wenn der Betriebsrat der Verwendung des Beweismittels und der darauf gestützten Kündigung zustimmt und die Beweisverwertung nach den allgemeinen Grundsätzen gerechtfertigt ist (BAG, 27.03.2003 - 2 AZR 51/02). Die Verwendung der Internetanwendung „google maps“ im Rahmen der Kontrolle von Fahrgeldabrechnungen eines Arbeitnehmers fällt nicht unter den Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (LAG Hamburg, 02.05.2012 – H 6 TaBV103/11).

Ebenso hat das LAG Niedersachsen entschieden: Aus einem Verstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ergibt sich jedenfalls dann kein Beweisverwertungsverbot, wenn der Betriebsrat der Verwendung des Beweismittels und der darauf gestützten Kündigung zustimmt und die Beweisverwertung nach allgemeinen Grundsätzen gerechtfertigt ist (LAG Niedersachsen, 09.04.2010 - 15 Sa 261/09).

2.7 Verhütung von Arbeitsunfällen, Nr. 7

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Regelungen über die Verhütung von **Arbeitsunfällen** und **Berufskrankheiten** sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften. Für das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG genügt es, wenn eine vom Arbeitgeber zu befolgende Rahmenvorschrift mittelbar dem Gesundheitsschutz dient (BAG, 08.06.2004 - 1 ABR 13/03). § 4 Abs. 1 Bildschirmtextgesetz ist eine Rahmenvorschrift zum Gesundheitsschutz, bei deren Ausfüllung der Betriebsrat nach Nr. 7 mitbestimmen hat (LAG Niedersachsen, 11.01.2017 – 13 TaBV 109/15) . Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bezieht sich u.a. auf die zeitliche Beschränkung oder das Unterbrechen der **Bildschirmarbeit** durch Pausen (BAG, 02.04.1996 - 1 ABR 47/95).

Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG setzt immer ein, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen zum Gesundheitsschutz durchführt. Sie stellt kein Abwehrrecht gegen Baumaßnahmen des Arbeitgebers dar, die unter Umständen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Arbeitnehmer führen könnte (LAG Nürnberg, 04.02.2003 - 6 (2) TaBV 39/01).

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen. Das umfasst auch die vom Arbeitgeber vorzunehmende Beurteilung der Gefährdung am Arbeitsplatz und die Unterweisung der Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz. Eine Betriebsvereinbarung hierüber kann die Aufstellung des Konzepts nicht dem Arbeitgeber überlassen und die Beteiligung des Betriebsrats auf ein Beratungsrecht beschränken. Vielmehr muss die Betriebsvereinbarung selbst den Gegenstand regeln (BAG, 08.06.2004 - 1 ABR 4/03).

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates kann so weit gehen, dass es auch Besucherkonzepte in einem Krankenhaus umfasst, wenn der Betreiber aufgrund pandemiebedingter Schutzverordnungen entsprechende Regelungen einführt. Entscheidungen des Arbeitgebers über Eintrittsberechtigungen von Besuchern betreffen immer auch den Gesundheitsschutz der beschäftigten und sind deshalb zwangsläufig mitbestimmungspflichtig (LAG Köln, 22.01.2021 – 9 TaBV 58/20) .

Der Betriebsrat hat auch ein in der Praxis nicht einfach umzusetzendes Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG . Auch wenn der Zeitpunkt und die Durchführung mitbestimmungsfrei sind, so müssen Grundlagen, Umfang und wohl auch die Dokumentation einer Gefährdungsbeurteilung mit dem Betriebsrat im Voraus abgestimmt werden (LAG Schleswig-Holstein, 12.01.2021 – 1 TaBVGa 4/20) . In pandemiebestimmten Zeiten, die einen umfassenden Arbeitsschutz erforderlich machen, dürfte es sich empfehlen, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besonders zu beachten, weil eventuelle Schritte des Gremiums die Fortführung der betrieblichen Abläufe erheblich gefährden können.

Rechtsprechungsübersicht:

- Die generelle Entscheidung, ob der Arbeitgeber eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit, eine freiberuflich tätige Fachkraft für Arbeitssicherheit oder aber einen überbetrieblichen Dienst einsetzt, unterliegt nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats (LAG Hamburg, 26.03.215).
- Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Teilnahmepflicht des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit an den gesetzlich vorgesehenen Mindestsitzungen des Arbeitsrechtsausschusses (LAG Rheinland-Pfalz, 07.04.2016 – 5 TaBV 21/15) .
- Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auch bei der Ausgestaltung des vom Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 5 ArbZG geschuldeten Ausgleichs für Nachtarbeit mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht entfällt nur dann, wenn der Tarifvertrag eine abschließende Ausgleichsregelung im Sinne von § 6 Abs. 5 ArbZG enthält (BAG, 26.04.2005 - 1 ABR 1/04) .
- Eine Generalklausel des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes ist nur dann eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG , wenn sie den Arbeitgeber öffentlich-rechtlich zu einer Regelung verpflichtet, weil eine konkrete Gesundheitsgefahr vorliegt. Ist dies nicht der Fall, hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG , sondern nach § 91 BetrVG (LAG Hamburg, 17.08.2007 - 6 TaBV 9/07) .
- Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG betreffend den Gesundheitsschutz besteht im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht. Das betriebliche Eingliederungsmanagements knüpft nicht an einen erforderlichen Kollektivtatbestand an, sondern erfordert individuell auf den Arbeitnehmer bezogene Maßnahmen (LAG Berlin-Brandenburg, 23.09.2010 - 25 TaBV 1155/10) .
- Die Mitbestimmung des Betriebsrats im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG betreffend die Unterweisung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber gemäß § 12 Abs. 1 ArbSchG setzt eine zuvor erfolgte Gefährdungsermittlung gemäß § 5 Abs. 1 ArbSchG voraus (LAG Baden-Württemberg, 14.10.2010 - 21 TaBV 2/10 ; Hessisches LAG, 17.06.2010 - 9 TaBV 247/09) . Ein Einigungsstellenspruch, der die Unterweisung ohne vorherige Gefährdungsbeurteilung regelt, ist deshalb rechtsunwirksam, weil das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nur innerhalb des Rahmens des Arbeitsschutzgesetzes ausgeübt werden kann (LAG Düsseldorf, 22.06.2010 - 16 TaBV 11/10) .
- Auch wenn der Arbeitgeber auf Grund tarifvertraglicher Regelung verpflichtet ist, der Belegschaft den Einkauf von Lebens- und Genussmitteln für den Verbrauch im Betrieb (hier Fährschiff) anzubieten, handelt es sich um eine Sozialeinrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 8 , wenn der

Verkauf institutionalisiert in einem eigenen Raum mit entsprechender eigener Verwaltung erfolgt (LAG Schleswig-Holstein, 22.04.2010 - 1 TaBV 28 d/09).

- Dem Betriebsrat steht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG kein Mitbestimmungsrecht bei der Planung und Durchführung von Baumaßnahmen im Betrieb zu (LAG Sachsen-Anhalt, 09.03.2010 - 6 TaBV 15/09).
- Die Festsetzung von Mindestgrößen für Arbeitsräume in Abhängigkeit von der Anzahl der dort eingerichteten Callcenter-Agenten-Arbeitsplätze, unterliegt der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG , da § 6 Abs. 1 ArbStättV dafür nur einen allgemeinen Maßstab vorgibt, der vor Ort der Konkretisierung bedarf (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 09.03.2010 - 5 TaBVGa 6/09).
- Für die Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagement gibt § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX den Begriff der Arbeitsunfähigkeit zwingend vor. Dieser ist einer Ausgestaltung durch die Betriebsparteien nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht zugänglich (BAG, 13.03.2012 – 1 ABR 78/10). Bei der Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist für jede einzelne Regelung zu prüfen, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht. Ein solches kann sich bei allgemeinen Verfahrensfragen aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG , in Bezug auf die Nutzung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesundheitsschutz aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben (BAG, 13.03.2012 – 1 ABR 78/10).
- Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über Gesundheitsschutz mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber diese aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat und ihm bei der Gestaltung Handlungsspielräume verbleiben. Tarifverträge gehören regelmäßig nicht zu den öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschriften im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (BAG, 11.12.2012 – 1 ABR 81/11).
- Zu den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gehört auch die durch § 12 ArbSchG dem Arbeitgeber auferlegt Verpflichtung, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen. Einigen sich die Betriebsparteien nicht über Art und Inhalt der Unterweisung, hat das die Einigungsstelle zu regeln. Hierbei hat sie die Erkenntnisse einer Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen und die konkrete arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisung daran auszurichten. Die Einigungsstelle kann sich nicht darauf beschränken, allgemeine Bestimmungen über die Unterweisung zu Gefahren am Arbeitsplatz aufzustellen (BAG, 08.11.2011 – 1 ABR 42/10 ; BAG, 11.01.2011 – 1 ABR 104/09).

2.8 Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, Nr. 8

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei

- der Form,
- der Ausgestaltung
- und der Verwaltung

von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich

- auf den Betrieb,
- das Unternehmen oder
- den Konzern

beschränkt ist.

Sozialeinrichtungen i.S.v. Nr. 8 sind u.a.

- Kantinen, Werksküchen
- Erholungsheime,
- Kindergärten,
- Werksbibliotheken
- Werkverkehr mit Bussen
- Pensions- und Unterstützungseinrichtungen.

Nicht unter Nr. 8 fällt die Veranstaltung von Betriebsausflügen oder die Ausrichtung von Betriebsfeiern.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bezieht sich nur auf die **Form, Ausgestaltung und Verwaltung** der Sozialeinrichtungen, nicht aber auf deren Einrichtung. Der Arbeitgeber ist in seiner Entscheidung frei, ob er eine Sozialeinrichtung einrichten will. Der Arbeitgeber ist auch in seiner Entscheidung frei, welche finanzielle Ausstattung er der Sozialeinrichtung gewährt.

Rechtsprechungsübersicht:

- Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei einer Sozialeinrichtung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG setzt voraus, dass der Wirkungsbereich der Einrichtung auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist. Dies ist nicht der Fall, wenn die Einrichtung nach dem vom Arbeitgeber bestimmten Zweck einem unbestimmten Personenkreis zugänglich ist (BAG, 10.02.2009 - 1 ABR 94/07).
- Eine Sozialeinrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG erfordert ein zweckgebundenes Sondervermögen. Die vom Arbeitgeber für die Verwendung aus sozialen Gründen vorgesehenen Mittel müssen von den laufenden, anderen Zweck dienenden Betriebsmitteln abgrenzbar sein und einer gesonderten Bewirtschaftung unterliegen. Dies erfordert regelmäßig eine äußerlich erkennbare auf Dauer berichtete Organisation. Allein der Einsatz sächlicher Betriebsmittel (Raum, Mobiliar) für einen Personalverkauf lässt nicht darauf schließen, dass dieser von einer Sozialeinrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 8 durchgeführt wird (BAG, 08.11.2011 – 1 ABR 37/10).

2.9 Dienstwohnungen, Nr. 9

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG hat der BR ein Mitbestimmungsrecht bei der **Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen**, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auch auf die Vergabe und die Kündigung einzelner Wohnungen. Von Nr. 9 sind nur die sog. Werksmietwohnungen, also solche Wohnungen, über die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein normaler Mietvertrag geschlossen wird. Nicht von Nr. 8 umfasst sind die Werkdienstwohnungen.

Der Betriebsrat hat u.a. bei der Festsetzung der Grundsätze für die Mietzinsbildung und bei der Festlegung der Übernachtungssätze für Wohnheimplätze mitzubestimmen. Dagegen kann der Arbeitgeber frei darüber entscheiden, welche Personengruppen aufgenommen werden

Schließt der Arbeitgeber ohne die Zustimmung des Betriebsrats einen Mietvertrag ab, so ist die Zuweisung der Wohnung an den Dritten unwirksam. Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber alles unternimmt, damit der Dritte unverzüglich aus der **Werksmietwohnung** auszieht.

Bei der Kündigung einer Werksmietwohnung besteht grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG . Dieses Mitbestimmungsrecht entfällt auch nicht wegen der Entwidmung der Wohnräume (LAG Bremen, 18.02.2003 - 1 TaBV 13/02).

2.10 Betriebliche Lohngestaltung, Nr. 10

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der BR ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der **betrieblichen Lohngestaltung**, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung.

Entlohnungsgrundsätze im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sind die abstrakt-generellen Grundsätze zur Lohnfindung. Sie sind damit allgemeine Vorgaben, aus denen sich die Vergütung der Arbeitnehmer des Betriebes in abstrakter Weise ergibt. Zu ihnen zählen neben der Grundentscheidung für eine Vergütung nach Zeit oder nach Leistung die daraus folgenden Entscheidungen über die Ausgestaltung des jeweiligen Systems (BAG, 11.01.2011 - 1 AZR 310/09). Die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts wird nicht vom Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erfasst (BAG, 21.02.2017 – 1 ABR 12/15 ; BAG, 05.05.2015 – 1 AZR 435/13)

Rechtsprechungsübersicht:

- Um eine mitbestimmungspflichtige Änderung der Entlohnungsgrundsätze im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG handelt es sich auch dann, wenn sich der Arbeitgeber entschließt, die bisher aufgrund eines Tarifvertrages im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze nach dem Wegfall der Tarifbindung nicht mehr anzuwenden (BAG, 14.4.2010 - 7 ABR 91/08 ; BAG, 15.4.2008 - 1 AZR 65/07).
- Die Streichung einer Sonderzuwendung für bestimmte Arbeitnehmergruppen ist mitbestimmungspflichtig, wenn die Zahlung aufgrund der Nachwirkung eines Tarifvertrages nach § 4 Abs. 5 TVG erfolgte (LAG Berlin-Brandenburg, 11.8.2010 - 23 TaBV 660/10).
- Bestimmen die Tarifvertragsparteien für eine Vergütungsgruppe das Entgelt mit „Beginn“ und „Ende“ (Gehaltsband), ohne Regelungen für die Entgeltfindung im Gehaltsband zu treffen, steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der inhaltlichen Ausgestaltung und der Festlegung von Kriterien für die Ersteingruppierung und für Änderungen in Bezug auf die Gehaltsbänder zu (LAG Düsseldorf, 10.08.2016 – 4 TaBV 135/15) .
- Der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt die Einführung von Entlohnungsgrundsätzen und deren Änderung durch den Arbeitgeber. Dabei kommt es für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nicht darauf an, auf welcher rechtlichen Grundlage die Anwendung der bisherigen Entlohnungsgrundsätze erfolgt. Denn nach der Konzeption des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hängt das Mitbestimmungsrecht nicht vom Geltungsgrund der Entgeltleistungen, sondern nur vom Vorliegen eines kollektiven Tatbestands ab (BAG, 11.1.2011 - 1 AZR 310/09).
- Ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber leistet in mitbestimmungsrechtlicher Hinsicht die gesamte Vergütung "freiwillig". Will er einzelne Vergütungsbestandteile beseitigen und verändert sich dadurch die Vergütungsstruktur, hat er den Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beteiligen (BAG, 26.08.2008 - 1 AZR 354/07).
- Vereinbaren die Tarifvertragsparteien die Erhöhung der Entgelte um einen bestimmten Prozentsatz und für vor dem Tarifabschluss liegende Monate eine Pauschalzahlung, liegt darin eine einheitliche Vergütungserhöhung. Die Weitergabe der pauschalen Erhöhung und die erst anschließende Anrechnung der pauschalen Erhöhung führt zu einer Änderung der Verteilung übertariflicher Zulagen und ist daher nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zustimmungspflichtig (BAG, 21.09.1999 - 1 ABR 59/98).
- Der Betriebsrat hat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf übertarifliche Zulagen mitzubestimmen, wenn eine generelle Maßnahme vorliegt, sich durch die Anrechnung die bisher bestehenden Verteilungsrelationen ändern und für die Neuregelung innerhalb des vom Arbeitgeber mitbestimmungsfrei vorgegebenen Dotierungsrahmens ein Gestaltungsspielraum besteht (BAG, 03.06.2003 - 1 AZR 349/02 ; BAG, 27.01.2004 - 1 AZR 105/03).
- Dagegen besteht dann keine Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber bei einer zweistufigen Erhöhung der Tarifentgelte eine vollständige und gleichmäßige Anrechnung der ersten Stufe auf die übertarifliche Zulage vornimmt und bei der zweiten Stufe von einer Anrechnung absieht und dieses Vorhaben auf mehreren voneinander unabhängigen Entscheidungen des Arbeitgeber basiert (BAG, 24.01.2017 – 1 ABR 6/15) .
- Wird das Gesamtaufkommen aus einem Tronc (z.B. Spielbank) aufgrund Tarifvertrages in zwei Anteile aufgeteilt, aus denen jeweils bestimmte Tätigkeiten zu vergüten sind, unterfällt die Zuordnung der Tätigkeiten zu einem der beiden Teile nicht dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (BAG, 09.12.2003 - 1 ABR 44/02).
- Der Arbeitgeber muss nicht nur dann das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachten, wenn er das ursprüngliche Vergütungsschema ändert, sondern auch dann, wenn er eine Vergütungsordnung durch eine neue Vergütungsordnung ersetzt oder ersatzlos nicht mehr anwenden will (LAG Düsseldorf, 31.07.2012 – 17 TaBV 38/11).
- Die Einordnung eines konkreten Arbeitsplatzes in eine betriebliche Vergütungsstruktur unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (LAG Niedersachsen, 07.12.2012 – 12 TaBV 67/12). Da dem Betriebsrat dabei auch ein Initiativrecht zusteht, kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber die entsprechende Position bisher nur nach individuellen Vereinbarungen ohne erkennbares System vergütet. Das Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG umfasst die inhaltliche Ausgestaltung der Entgeltgruppen nach abstrakten Kriterien einschließlich der abstrakten Festsetzung der Wertunterschiede nach Prozentsätzen oder anderen Bezugsgrößen.

- Die Vereinbarung der Vergütungshöhe durch die Arbeitsvertragsparteien unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 (BAG, 30.10.2012 – 1 ABR 61/11). Arbeitsvertraglich vereinbarte Entgelte der Arbeitnehmer betreffen die Lohnhöhe und sind daher der Regelungsmacht der Betriebsparteien entzogen.
- Der tarifgebundene Arbeitgeber kann für AT-Angestellte, die nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen, kollektivrechtlich das gesamte Volumen der von ihm für deren Vergütung bereitgestellten Mittel mitbestimmungsfrei festlegen und für die Zukunft ändern. Auch die Entscheidung, ob die Gehälter der AT-Angestellten erhöht werden, ist mitbestimmungsfrei (BAG, 18.10.2011 – 1 AZR 376/10).
- Die Entscheidung des Arbeitgebers, Arbeitnehmer bestimmter Geschäftsbereiche von einer Gehaltsanpassung auszunehmen, führt zu einer Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze. Dies hat zur Folge, dass sich der relative Abstand der jeweiligen Vergütungen der Arbeitnehmer des Betriebes zueinander ändert. Dies ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig (BAG, 21.02.2017 – 1 ABR 12/15).
- Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG umfasst auch verfahrensrechtliche Regelungen, mit denen sichergestellt werden soll, dass eine Betriebsvereinbarung, die sich auf eine von Nr. 10 erfasste Regelungsmaterie bezieht, rechtzeitig zustande kommt (LAG Saarland, 18.01.2017 – 1 TaBV 1/16).
- Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG scheidet aus, wenn der Arbeitgeber nicht an der Gewährung von Aktienoptionen beteiligt ist und auch keinen Einfluss auf die Gewährung hat (LAG Bremen, 27.07.2016 – 3 TaBV 2/16).

Dagegen hat der Betriebsrat nicht darüber mitzubestimmen, nach welchen Kriterien der Arbeitgeber erfolgreichen Außendienstmitarbeitern, die leistungsabhängig vergütet werden, ein eigenes besonders ausgestattetes Büro zu ausschließlichen dienstlichen Zwecken zur Verfügung stellt. Die Zuweisung bestimmter Arbeitsmittel ist nämlich keine nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 oder 11 BetrVG mitbestimmungspflichtige Lohngestaltung und Entgeltfestsetzung. Dies gilt selbst dann, wenn mit diesen Mitteln größere Arbeitserfolge erzielt werden (BAG, 31.05.2005 - 1 ABR 22/04).

Auch hat der Betriebsrat nicht darüber mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber - sofern er überhaupt weitere freiwillige Sozialleistungen erbringen will - Sozialleistungen in einem völlig neuen Konzept unterwerfen und gleichzeitig einen neuen Leistungszweck sowie einen neuen Adressatenkreis bestimmen will (LAG Hamm, 04.03.2005 - 10 TaBV 124/04).

Der tarifungebundene Arbeitgeber ist rechtlich nicht gehindert, nach einem Stichtag neu einzustellende Arbeitnehmer, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, nach entweder keinem oder einem einseitig neu festgesetzten Vergütungsschema zu entlohnen, selbst wenn bis zum Stichtag alle neu eingestellten Arbeitnehmer der Tariflohn gewährt wurde. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG scheidet wegen der Regelungssperre des § 87 Abs. 1 BetrVG aus (LAG Düsseldorf, 09.03.2010 - 8 TaBV 146/09).

Bei einer unter Verstoß gegen das Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vorgenommenen Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze kann der Arbeitnehmer eine Vergütung auf Grundlage der zuletzt mitbestimmten Entlohnungsgrundsätze fordern (BAG, 11.01.2011 - 1 AZR 310/09 ; BAG, 22.06.2010 - 1 AZR 853/08).

2.11 Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen, Nr. 11

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Festsetzung der **Akkord- und Prämiensätze** und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren, mitzubestimmen.

Hierunter fällt ebenso die Festsetzung der Bezugsgrößen, die für die Ermittlung und Berechnung des Akkordlohns von Bedeutung sind, z.B. der Vorgabezeiten o.ä. Gleiches gilt für die Festsetzung von Prämiensätzen.

2.12 Grundsätze über das Betriebliche Vorschlagswesen, Nr. 12

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG bestimmt der Betriebsrat mit über Grundsätze des betrieblichen **Vorschlagwesens**. Dieses beinhaltet die Einführung bzw. Aufhebung sowie die Ausgestaltung des betrieblichen Vorschlagwesens. Insofern steht dem Betriebsrat auch ein Initiativrecht zu, d.h. sofern er die Aufstellung allgemeiner Grundsätze für das betriebliche Vorschlagwesen für erforderlich hält, kann er dieses vom Arbeitgeber verlangen.

2.13 Durchführung von Gruppenarbeit, Nr. 13

Durch das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, das zum 01.08.2001 in Kraft getreten ist, ist § 98 Abs. 1 Nr. 13 eingefügt worden. Danach hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Grundsätzen über die Durchführung von Gruppenarbeit. Gruppenarbeit liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

Mitbestimmungspflichtig ist nur das Aufstellen von Grundsätzen über die Gruppenarbeit. Einführung und Beendigung von Gruppenarbeit unterfallen nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Unter den Begriff "Grundsätze über die Gruppenarbeit" fallen z.B.

- Regelungen zur Wahl eines Gruppenleiters,
- dessen Stellung und Aufgaben,
- Abhalten von Gruppengesprächen zwecks Meinungsaustauschs und -bildung in der Gruppe,
- Zusammenarbeit in der Gruppe und mit anderen Gruppen,
- Berücksichtigung leistungsschwächerer Arbeitnehmer,
- Konfliktlösungen innerhalb der Gruppe

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf Gruppenarbeit. Erfasst werden also Arbeitnehmer, die an sich Einzeltätigkeiten erbringen, aber zu einer Arbeitsgruppe zusammengefasst sind. Erforderlich ist, dass die Arbeitsgruppe in den Betriebsablauf integriert ist. Arbeitsgruppen, die nur parallel zur Arbeitsorganisation bestehen, wie z.B. **Steuerungs- oder Projektgruppen** fallen nicht unter § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG.

2.14 Ausgestaltung mobiler Arbeit

Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde der Katalog der sozialen Mitbestimmungsrechte um einen Punkt erweitert. Neu aufgenommen wurde § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG, der dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit gibt, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.

Ob mobile Arbeit eingeführt wird, liegt allein in der Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers, der die unternehmerische Entscheidung im Rahmen seines Direktionsrechts treffen kann. Der Betriebsrat hat auch kein Initiativrecht zur Einführung neuer Arbeitsformen. Zudem wird der Begriff des Home-Office in der Gesetzeserweiterung ausdrücklich nicht erwähnt.

Wenn jedoch mobile Arbeit dauerhaft, anlassbezogen oder für einen bestimmten Zeitraum im Betrieb eingeführt wird, ist die vorherige Mitbestimmung des Betriebsrats erforderlich.

Der Gesetzgeber geht von mobiler Arbeit aus, wenn die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik außerhalb der Betriebsstätte von einem oder mehreren Orten Wahl des Arbeitnehmers oder von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort erbringt.

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich nur auf das "Wie" und damit auf die inhaltliche Ausgestaltung der mobilen Arbeit. Dazu gehören Regelungen über

- den zeitlichen Umfang mobiler Arbeit,
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit bei mobiler Arbeit,
- Orte, von welchem aus mobil gearbeitet werden kann und darf,
- Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte des Arbeitgebers,
- die Erreichbarkeit des Arbeitnehmers bei mobiler Arbeit,
- den Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit,

- Haftungsfragen,
- einzuhaltende Sicherheitsaspekte.

Die gesetzliche Ergänzung des § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG scheint den Umfang der digitalen Arbeitswelt nur eingeschränkt zur Kenntnis zu nehmen. Der Umfang des Mitbestimmungsrechtes bei Einführung mobiler Arbeit ist unklar, insbesondere sind die Grenzen des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates nicht klar definiert. Diese Grenzen werden Arbeitsgerichte in der Zukunft ziehen müssen. Es fehlt insbesondere an Abgrenzungen zu den mitbestimmungspflichtigen Tatbeständen aus §§ 87 Abs. Nr. 1 und Nr. 6. Es empfiehlt sich daher, eindeutige und streitvermeidende Betriebsvereinbarungen bei Einführung mobiler Arbeit oder von HomeOffice-Tätigkeiten abzuschließen.

3. Verfahren

In vielen Bereichen der sozialen Mitbestimmung empfiehlt sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die auch in elektronischer Form abgeschlossen und gem. § 77 Abs. 2 mit einer digitalen Signatur unterzeichnet werden kann.

Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach § 87 Abs. 1 BetrVG nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat und ist für beide Seiten verbindlich.

4. Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch **freiwillige Betriebsvereinbarungen**, die auch elektronisch abgeschlossen werden dürfen, kann insbesondere geregelt werden:

- zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen, § 88 Abs. 1 ;
- die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
- Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung;
- Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.

Die Auflistung des Katalogs ist durch die Formulierung insbesondere nicht abschließend. Vielmehr begründet diese Vorschrift eine umfassendere Verantwortlichkeit des Betriebsrats, die nicht auf den sozialen Aspekt beschränkt ist. So kann der Betriebsrat Betriebsvereinbarungen initiieren, die z.B. die allgemeinen Voraussetzungen für personelle Maßnahmen regeln (Kündigungsfristen u.a.).

Regelbar sind unter anderem Treueprämien, die Veranstaltung von Betriebsfeiern, freiwillige Sozialpläne, Fragen des betrieblichen Umweltschutzes usw. Allerdings dürfen aufgrund der sozialen Schutzfunktion des Betriebsrats die materiellen Arbeitsbedingungen nicht verschlechtert werden.

Auch für freiwillige Betriebsvereinbarungen gelten die allgemeinen Vorschriften des § 77 BetrVG zu Abschluss, Wirkung und Kündigung. Eine **Nachwirkung** von Betriebsvereinbarungen muss explizit vereinbart werden.

5. Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

Der Betriebsrat hat ein selbstständiges Überwachungsrecht und eine Überwachungspflicht bei der Bekämpfung von Gefahren für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer. Insofern hat er die Möglichkeit, Betriebsbegehungen und unangekündigte Stichproben vorzunehmen, wobei keine konkreten Verdachtsmomente vorliegen müssen.

Ebenso steht es dem Betriebsrat zu, **Betriebskontrollen** durch die **Gewerbeaufsichtsämter** und sonstige in Betracht kommende Stellen anzuregen, insbesondere dann, wenn bei Verstößen des Arbeitgebers gegen Arbeitsschutzvorschriften eine Einigung im Betrieb nicht erreicht werden kann. Dann entfällt auch die Schweigepflicht gem. § 79 BetrVG.

Der Betriebsrat erhält alle Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er hinzuzuziehen ist, § 89 Abs. 5 . Einen Anspruch auf Aushändigung der Niederschriften hat der Betriebsrat selbst dann, wenn er nicht an den einzelnen Maßnahmen teilgenommen hat.

Eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 SGB VII vom Betriebsrat zu unterschreibende **Unfallanzeige** ist dem Betriebsrat vom Arbeitgeber auszuhändigen, § 88 Abs. 6 . Allerdings übernimmt der Betriebsrat durch seine Unterschrift keine Mitverantwortung für deren Inhalt. Vielmehr kann er ggf. auch eine andere Darstellung geben.