

- der EU-Mitgliedstaaten
- und der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR).

Die aktuelle Zusammensetzung befindet sich in Anlage 1 dieser Vereinbarung. Sollten wichtige Veränderungen in der Struktur der ..... und/oder durch Akquisitionen eintreten, wird der Geltungsbereich neu beraten und ggf. erweitert.

(2) Der ..... zuzurechnenden Unternehmen/Betriebe sind diejenigen, auf die das .....-Unternehmen einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Für die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluss auszuüben, gelten die in Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie vom 22.9.1994 und § 6 Abs. 2 EBRG aufgestellten Regelungen.

(3) Der Vorstand der ..... informiert den EBR – gem. § 5 EBRG<sup>260</sup> – über den neuesten Stand der von dieser Vereinbarung betroffenen Unternehmen/Betriebe. Größere Veränderungen bzw. strategisch bedeutsame Maßnahmen werden dem EBR durch den Vorstand schnellstmöglich mitgeteilt.

### § 2 Grundsätze der Zusammenarbeit/Verhandlungsrechte

(1) Der EBR der ..... ist ein eigenständiges Organ der Interessenvertretung der in allen von der Vereinbarung erfassten Staaten beschäftigten Arbeitnehmern der .....

(2) Der Vorstand der ..... und der EBR arbeiten unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Rechte und Pflichten, der Europäischen Richtlinien sowie des Code of Conduct der ..... in den einzelnen Ländern mit dem ernstesten Willen zur Verständigung im Interesse des Unternehmens und der Arbeitnehmer zusammen.

(3) Der Vorstand der ... sorgt für eine schnellstmögliche und rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung des EBR entsprechend des § 1 Abs. 4 EBRG und § 5 dieser Vereinbarung. Der EBR erhält dabei das Recht zu einer rechtzeitigen Stellungnahme. Gem. § 1 Abs. 7 EBRG erfolgt die Unterrichtung und Anhörung gleichzeitig mit der betroffenen nationalen Arbeitnehmervertretung in den Staaten.

(4) Dem EBR steht zusammen mit den betroffenen nationalen Arbeitnehmervertretern ein Informations- und Anhörungsrecht zu, wenn der Vorstand, ein Divisionboard oder das örtliche Management Maßnahmen beschließen wollen, die staatenübergreifende Auswirkungen haben.

(5) Verhandlungspartner sowie regelmäßiger Gesprächs- und Konsultationspartner des EBR ist der Vorstand. Nach Absprache mit dem Vorstand können auch die Divisionboard-Mitglieder Gesprächs- und Konsultationspartner sein. Im Einzelfall wird das örtliche Management vom Vorstand hinzugezogen.

### § 3 Zusammensetzung des EBR

(1) Der EBR besteht aus höchstens ..... Mitgliedern. Ersatzmitglieder können bestellt werden.

(2) Der EBR setzt sich aus der legitimierten Arbeitnehmervertretung der europäischen Gesellschaften bzw. Standorte der .....-Gruppe gem. § 1 dieser Vereinbarung zusammen. Die Mitglieder des EBR werden entsprechend der jeweiligen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder benannt. Vorstand,

<sup>260</sup> Eine Neuregelung beinhaltet § 5 Abs. 1 und Abs. 3 EBRG. Zwischenzeitlich muss die zentrale Leitung auf Verlangen bereits einer Arbeitnehmervertretung für die Aufnahme von Verhandlungen zur Bildung eines EBR erforderlichen Informationen erheben und an die Arbeitnehmervertretung weiterleiten. Umfasst sind davon Angaben über die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sowie über die durchschnittliche Gesamtzahl und die Verteilung der Arbeitnehmer. Auch jede Leitung einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe ist im gleichen Sinne neben der zentralen Leitung verpflichtet, die erforderlichen Informationen zu erheben und zur Verfügung zu stellen.

Mitglieder von Divisionboards oder Vertreter des örtlichen Managements dürfen keine Mitglieder ernennen.

(3) Grundsätzlich entsendet jeder Staat, in dem eine oder mehrere Gesellschaften der Gruppe vertreten sind, mindestens einen Vertreter in den EBR. Die weitere Zusammensetzung des EBR erfolgt unter Beachtung der Europäischen Richtlinie und der §§ 10 und 22 EBRG und § 1 dieser Vereinbarung.

(4) Auf der Grundlage der hier geregelten Grundsätze ermittelt sich die Zahl der Mitglieder des EBR wie folgt:

- Land A .....
- Land B .....
- Land C .....
- Land D .....
- Land E .....
- Land F .....
- Land G .....

Der Sitz des EBR und des EBR-Sekretariats sind stets am Sitz des herrschenden Unternehmens, aktuell bei der ... in ...

#### **§ 4 Mandatsdauer**

(1) Voraussetzung für die Mitgliedschaft im EBR ist, dass die Arbeitnehmereigenschaft einer .....-Gesellschaft nach § 1.

(2) Die Mandatsdauer im EBR beträgt vier Jahre ab dem Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung. Abberufungen der Mitglieder des EBR können entsprechend der jeweiligen nationalen Regelung und unter Beachtung des § 3 dieser Vereinbarung in der laufenden Periode erfolgen. Die Neuwahlen bzw. Ernennungen finden in den einzelnen Staaten rechtzeitig vor Auslaufen des Mandats und der Neukonstituierung des EBR unter Beachtung der jeweiligen nationalen Regelungen statt.

(3) Verliert ein Mitglied des EBR sein Mandat durch Abberufung, Rücktritt oder Ausscheiden aus den Gesellschaften, ist dieser Platz durch ein anderes Mitglied aus demselben Mitgliedstaat für den Rest der Amtszeit zu besetzen.

(4) Sollten im Einzelfall bei der Mandatsdauer bzw. bei Abberufung, Rücktritt oder Ausscheiden unüberwindbare Probleme auftreten, hat das Präsidium des EBR die Aufgabe, die Neubesetzung im Einvernehmen mit den jeweils zuständigen betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen zu regeln.

#### **§ 5 Information, Unterrichtung und Anhörung**

(1) Der Vorstand unterrichtet den EBR einmal im Kalenderjahr schriftlich und hört ihn gleichzeitig über die in § 29 Abs. 1 und 2 EBRG genannten Themen und deren zu erwartenden Auswirkungen unter rechtzeitiger Vorlage der erforderlichen Unterlagen an.

(2) Nach Absprache zwischen dem Vorstand und den Mitgliedern von Divisionboards unterrichtet der Vorstand den EBR über außergewöhnliche Umstände der Unternehmensgruppe und/oder aus den Divisionen gem. §§ 29, 30 EBRG. Die Unterrichtung und Anhörung erfolgt unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen, so dass der EBR eine Meinungsbildung herbeiführen und auf Verlangen angehört werden kann.

(3) Der EBR kann im Rahmen einer angemessenen Frist ihre jeweiligen Stellungnahmen dem Vorstand schriftlich und/oder in einem gesonderten Treffen vortragen und erläutern.

(4) Im Rahmen der turnusmäßigen EBR-Sitzung wird der EBR zusätzlich anhand der wichtigsten betriebswirtschaftlichen und arbeitsbezogenen Kennzahlen bezogen auf die Divisionen unterrichtet.

### § 6 Sitzungen des EBR

(1) Der EBR kommt mindestens einmal im Jahr zu einer ordentlichen Sitzung zusammen. Im Rahmen dieser Sitzung berichtet der Vorstand dem EBR. Vor der ordentlichen Sitzung hat der EBR die Möglichkeit, eine interne Sitzung abzuhalten, die der Vorbereitung dient. Die Nachbereitung und eine Qualifikation des EBR finden im Anschluss an die ordentliche Sitzung statt. Die Dauer der Sitzung ist auf drei Tage begrenzt. Eine Verlängerung der Sitzung bedarf der vorherigen Absprache mit dem Vorstand.

(2) Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, so hat der EBR nach Absprache mit dem Vorstand das Recht darüber, in außerordentlichen Treffen zu beraten und durch den Vorstand in den Treffen unterrichtet zu werden. Im Übrigen gilt § 37 EBRG.

(3) Der Zeitpunkt der Sitzung wird vom EBR in Absprache mit dem Vorstand festgelegt. Tagesordnung und Einladungen werden den Mitgliedern des EBR rechtzeitig vor der Sitzung zugestellt. In der Regel finden die Sitzungen in ..... statt. Aus gegebenem Anlass kann nach Zustimmung durch den Vorstand auch ein anderer Sitzungsort im In- bzw. Ausland gewählt werden.

(4) Von der jeweiligen Sitzung des EBR mit dem Vorstand wird ein Ergebnisprotokoll erstellt, das vom Vorsitzenden des EBR und vom Vorstandsvorsitzenden zu unterzeichnen ist. Das Ergebnisprotokoll wird vom Sekretariat des EBR an die Mitglieder des EBR versandt.

(5) Sämtliche ordentliche Sitzungen des EBR, einschließlich der internen Sitzungen, werden in alle im EBR erforderlichen Sprachen simultan gedolmetscht. Der Einsatz der Dolmetscher darüber hinaus erfolgt nach vorheriger Absprache mit dem Vorstand.

(6) Alle schriftlichen Informationen und Unterlagen werden den Mitgliedern des EBR durch den Vorstand oder das EBR-Sekretariat in Deutsch und Englisch zur Verfügung gestellt. Die einzelnen Mitglieder des EBR erhalten vor Ort die Möglichkeit, die jeweiligen Unterlagen durch einen Mitarbeiter ihres Vertrauens in die entsprechende Muttersprache übersetzen zu lassen. Sollten innerhalb der jeweiligen Gesellschaften keine Übersetzungsmöglichkeiten bestehen, wendet sich das betroffene EBR-Mitglied an die örtliche Geschäftsführung bzw. an das EBR-Sekretariat zur Erstellung einer Übersetzung in die jeweilige Muttersprache.

### § 7 Zusammenarbeit, Verfahren und Organisation des EBR und des EBR-Präsidiums

(1) Zusammenarbeit, Verfahren und Organisation des EBR im Einzelnen richten sich nach den Absprachen im EBR bzw. nach der Geschäftsordnung des EBR in der jeweiligen Fassung.

(2) Der EBR wählt unter Beachtung des § 25 EBRG in seiner konstituierenden Sitzung einen Vorsitzenden und Stellvertreter.

(3) Der EBR bildet gem. § 26 EBRG einen fünfköpfigen Ausschuss. Neben dem Vorsitzenden besteht der Ausschuss aus vier Mitgliedern.

(4) Die Mitglieder des EBR erhalten zur ordnungsgemäßen Erledigung ihrer EBR-Tätigkeit den erforderlichen Raum bzw. die erforderliche Zeit während ihrer regulären Arbeitszeit.

### § 8 Hinzuziehung von Sachverständigen

- (1) Der EBR hat das Recht, sich im Rahmen seiner Tätigkeit durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen zu lassen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist (vgl. dazu § 39 EBRG).
- (2) Sachverständige können auch Beauftragte von Gewerkschaften sein.

### § 9 Aufwand/Kosten des EBR

- (1) Der Vorstand verpflichtet sich zur Übernahme der notwendigen und erforderlichen Kosten aus der Arbeit des EBR gem. § 39 EBRG.
- (2) Der Vorstand trägt insbesondere die für die Veranstaltung der Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetscherkosten und der Kosten für die Sachverständigen gem. § 8.
- (3) Sollten im Einzelfall Probleme/Streitigkeiten bei der Kostenübernahme entstehen, wendet sich das EBR-Mitglied über das Sekretariat des EBR an den Vorstand.

### § 10 Geheimhaltungspflicht

Die Mitglieder des EBR sind verpflichtet, Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum EBR bekannt geworden sind, nicht an Dritte weiterzugeben. Sachverständige, zu denen iSd Gesetzes auch die Dolmetscher zählen, sind in gleicher Weise zur Geheimhaltung verpflichtet. Im Übrigen gilt § 35 EBRG.

### § 11 Schutz der Mitglieder des EBR

- (1) Die Mitglieder des EBR dürfen bei ihrer Tätigkeit nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Wird ein EBR-Mitglied bei der Ausübung seiner EBR-Arbeit eingeschränkt, so wird von dem Vorstand und der örtlichen Geschäftsführung eine Klärung herbeigeführt.
- (2) Die Mitglieder des EBR genießen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichzeitige Sicherheit wie die Arbeitnehmer nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Staates, in dem sie beschäftigt sind. Im Übrigen gilt § 40 EBRG.

### § 12 Auslegungsfragen und Streitigkeiten

- (1) Sollte diese Vereinbarung nichts anderes regeln, gilt grundsätzlich die Europäische Richtlinie bzw. das deutsche EBRG in seiner jeweils gültigen Fassung.
- (2) Für Streitigkeiten, die aus Rechten und Pflichten dieser Vereinbarung resultieren, gilt § 2 EBRG.
- (3) Gerichtsstand für Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung ist .....

### § 13 Durchführung und Änderung der Vereinbarung

- (1) Der Vorstand verpflichtet sich, die mit dem EBR geschlossene Vereinbarung durchzuführen und entsprechend alle Divisionen und die Geschäftsführungen der Gesellschaften zu unterrichten.
- (2) Die Parteien bekunden ihren Willen, diese Vereinbarung bei wesentlichen Veränderungen der Voraussetzungen entsprechend anzupassen. Die Anpassungen bedürfen der Schriftform.

### § 14 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Diese Vereinbarung tritt zum ..... in Kraft und kann mit einer Frist von zwölf Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

(2) Im Falle einer Kündigung nehmen Vorstand und EBR unmittelbar Verhandlungen zum Abschluss einer neuen Vereinbarung auf. Die bestehende Vereinbarung wirkt so lange nach, bis eine Nachfolgeregelung getroffen ist.

.....

Ort, Datum

.....

Ort, Datum

.....

Ort, Datum

.....

Ort, Datum

## § 17 Betriebsvereinbarung betreffend die Ordnung des Betriebs

### Übersicht

	Rn.
I. Einleitung .....	1
II. Allgemeine Betriebsordnung .....	4
1. Vorbemerkung .....	4
2. Muster: Betriebsvereinbarung Betriebsordnung/Arbeitsordnung .....	17
III. Compliance .....	18
1. Vorbemerkung .....	18
2. Muster: Betriebsvereinbarung Compliance/Verhaltenskodex .....	27
IV. Whistleblowing .....	28
1. Vorbemerkung .....	28
2. Muster: Betriebsvereinbarung Whistleblowing/Hinweisgeber .....	39
V. Kontrollen .....	40
1. Vorbemerkung .....	40
2. Muster: Betriebsvereinbarung Kontrollen (Zugangs-, Taschen-, Anwesenheits-, Spindkontrolle) .....	45
VI. Kleiderordnung .....	46
1. Vorbemerkung .....	46
2. Muster: Betriebsvereinbarung Kleiderordnung/Dienstkleidung .....	58
VII. Rauchverbot .....	59
1. Vorbemerkung .....	59
2. Muster: Betriebsvereinbarung Rauchverbot .....	63
VIII. Suchtmittelmissbrauch .....	64
1. Vorbemerkung .....	64
2. Muster: Betriebsvereinbarung Missbrauch von Suchtmitteln (Drogen-/Alkoholverbot) .....	68
IX. Betriebssprache .....	69
1. Vorbemerkung .....	69
2. Muster: Betriebsvereinbarung Betriebssprache .....	75
X. Desk Sharing .....	76
1. Vorbemerkung .....	76
2. Muster: Betriebsvereinbarung Desk Sharing .....	86

### I. Einleitung

- 1 Maßnahmen zur Regelung der Ordnung des Betriebs berühren das **zwingende Mitbestimmungsrecht** des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts erfolgt regelmäßig durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Schwierigkeiten bereitet dabei die Abgrenzung zwischen den erzwingbaren Mitbestimmungsrechten hinsichtlich Maßnahmen, die die Ordnung des Betriebs berühren, und solchen Maßnahmen, die das sog. Arbeitsverhalten der Beschäftigten regeln. Das Arbeitsverhalten ist dann betroffen, wenn der Arbeitgeber kraft seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts näher bestimmt, welche Arbeiten auszuführen sind oder in welcher Weise dies geschehen soll. Mitbestimmungsfrei sind deshalb Anordnungen, mit denen lediglich die Arbeitspflicht konkretisiert wird.<sup>1</sup> Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zum sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer ist indes berührt, wenn die Maßnahme auf die Gestaltung des kollektiven Miteinanders oder die Gewährleistung und Aufrechterhaltung der vorgegebenen Ordnung des Betriebs zielt.<sup>2</sup> Wirkt

<sup>1</sup> BAG 10.3.2009 – 1 ABR 87/07, BeckRS 2009, 68259.

<sup>2</sup> BAG 11.6.2002 – 1 ABR 46/01, BeckRS 2002, 30264524; 23.8.2018 – 2 AZR 235/18, BeckRS 2018, 28019.

sich eine Maßnahme zugleich auf das Ordnungs- und das Arbeitsverhalten aus, so hängt das Bestehen der Mitbestimmung des Betriebsrats davon ab, welcher Regelungszweck überwiegt.<sup>3</sup>

Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen, welche die betriebliche Ordnung betreffen und die **Mitarbeiter belasten**, sind ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats rechtsunwirksam.<sup>4</sup> Infolgedessen kann der Betriebsrat bei Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte, zB bei einseitigen Anordnungen des Arbeitgebers gegenüber der Belegschaft, private Kommunikationsmittel<sup>5</sup> nicht in den Betrieb mitzunehmen und/oder zu benutzen, oder auch bei der Einführung einer Kleiderordnung, die Unterlassung derartiger mitbestimmungswidriger Maßnahmen verlangen.<sup>6</sup>

Auch ohne Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats ist bei Maßnahmen, die die Ordnung des Betriebs unterfallen, stets ein Eingriff in die grundgesetzlich geschützte allgemeine Handlungsfreiheit des Arbeitnehmers nach Art. 2 GG und sein allgemeines Persönlichkeitsrecht (Art. 1 Abs. 1 GG iVm Art. 2 Abs. 1 GG) zu prüfen. Betriebsvereinbarungen, die Mitarbeiter belasten, müssen daher stets einer **Verhältnismäßigkeitsprüfung** standhalten. Auf die Einhaltung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer haben Arbeitgeber und Betriebsrat zu achten (§ 75 Abs. 1, Abs. 2 S. 1 BetrVG). In Konsequenz kann der Betriebsrat gemeinsam mit dem Arbeitgeber nur solche Maßnahmen wirksam vereinbaren, die geeignet, erforderlich und im engeren Sinne verhältnismäßig sind.

## II. Allgemeine Betriebsordnung

### 1. Vorbemerkung

Um einen ungestörten Arbeitsablauf sowie ein reibungsloses Zusammenwirken von Arbeitnehmern im Betrieb zu gewährleisten, ist es ratsam, durch die Einführung einer Betriebsordnung bestimmte **Verhaltensrichtlinien für Arbeitnehmer** aufzustellen. Das Aufstellen einer Betriebsordnung erleichtert Arbeitgebern einerseits die Steuerung des Arbeitnehmerverhaltens in bestimmten Situationen und andererseits die Ahndung bei Verstößen gegen die Vorgaben.

Da das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sich seinem Wortlaut entsprechend auf Regelungen bezieht, die sowohl die Ordnung des Betriebs als auch das darauf bezogene Verhalten der Arbeitnehmer betreffen, unterliegt die Einführung der Betriebsordnung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG der Mitbestimmung. Hierdurch erhalten die Arbeitnehmer die Möglichkeit, durch den Betriebsrat an den für sie geltenden Verhaltensregeln gleichberechtigt mitzuwirken.<sup>7</sup>

Der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegen so beispielsweise **Regelungen zur Sicherung eingebrachter Sachen der Arbeitnehmer**.<sup>8</sup> Den Arbeitgeber trifft dabei aufgrund seiner allgemeinen Fürsorgepflicht die Pflicht zum Schutz des vom Arbeitnehmer berechtigterweise in den Betrieb eingebrachten Eigentums von Arbeitnehmern.<sup>9</sup>

<sup>3</sup> BAG 13.2.2007 – 1 ABR 18/06, BeckRS 2007, 44058; 13.2.2003 – 6 AZR 536/01, BeckRS 2003, 41199; 23.8.2018 – 2 AZR 235/18, BeckRS 2018, 28019.

<sup>4</sup> Sog. Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzungen (vgl. BAG 10.3.2009 – 1 AZR 55/08, BeckRS 2009, 65212; 11.6.2002 – 1 AZR 390/01, BeckRS 2002, 30264532; 24.1.2017 – 1 AZR 772/14, BeckRS 2017, 112013).

<sup>5</sup> ZB Mobiltelefone, Tablets, Smartwatches uÄ.

<sup>6</sup> LAG Köln 18.8.2010 – 3 TaBV 15/10, BeckRS 2011, 65330; ArbG München 18.11.2015 – 9 BVGa 52/15, BeckRS 2015, 73302.

<sup>7</sup> BAG 13.2.2007 – 1 ABR 18/06, BeckRS 2007, 44058; MHdB ArbR/Salamon § 320 Rn. 1.

<sup>8</sup> Vgl. BAG 25.5.2000 – 8 AZR 518/99, BeckRS 2000, 30113927; 1.7.1965 – 5 AZR 264/64, NJW 1965, 2173.

<sup>9</sup> Vgl. BeckOK ArbR/Werner BetrVG § 87 Rn. 32.

- 7 Nicht so eindeutig gestaltet sich das Mitbestimmungsrecht bei der Bereitstellung von Parkplätzen für die Arbeitnehmer. Der Betriebsrat kann grundsätzlich auch nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht erzwingen, dass der Belegschaft **Parkplätze** zur Verfügung gestellt werden.<sup>10</sup> Lediglich ausnahmsweise kann sich eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bereitstellung von Parkflächen aufgrund seiner Treuepflichten ergeben.<sup>11</sup> Insbesondere sind Lage, Umfang, Nutzungsdauer und Berechtigtenkreis sowie die (anfängliche) Reservierung bestimmter Parkplätze für leitende Angestellte mitbestimmungsfrei.<sup>12</sup> Demgegenüber sah das LAG Hamm in der Zuweisung von Parkplätzen – innerhalb oder außerhalb des Betriebsgeländes – an Arbeitnehmer, die nicht leitende Angestellte sind, ein Verhalten, welches die Mitbestimmung des Betriebsrats erfordert.<sup>13</sup> Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kommt in Betracht, wenn der ursprünglich allen Arbeitnehmern zur Verfügung gestellte Parkraum zugunsten leitender Angestellter beschnitten werden soll.<sup>14</sup> Eine **Gebühre**nspflicht des Parkplatzes kann nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, möglicherweise aber nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG vereinbart werden.<sup>15</sup> Auf die Nutzung der Parkfläche bezogene **Ordnungsvorschriften** lösen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus.<sup>16</sup>
- 8 Ebenfalls vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist die Benutzung der **Kantine** umfasst, da deren Benutzung das Ordnungsverhalten betrifft.<sup>17</sup> Allerdings umfasst das Mitbestimmungsrecht keine Regelungen der anfallenden **Kosten**, da diese Kosten von demjenigen zu tragen sind, in dessen Sphäre sie anfallen. Das ist nach Auffassung des BAG grundsätzlich der Arbeitgeber. Zwar umfasse die Ausgestaltung der Kantinenbenutzungen auch die Festlegung der **Preise**, also die Beteiligung der Nutzer an den Kosten. Allerdings sei der Arbeitgeber selbst im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat nicht berechtigt, die Kosten unabhängig von der Benutzung auf die Arbeitnehmer zu verteilen.<sup>18</sup>
- 9 Beim **Radiohören** am Arbeitsplatz gilt ebenso wie beim Verbot des Singens und Pfeifens, dass es nur mitbestimmungsfrei erlassen werden kann, sofern ein ordnungsgemäßes Arbeiten des Arbeitnehmers selbst oder der anderen Arbeitnehmer (zB bei der Kundenberatung/-bedienung) hierdurch beeinträchtigt wird. Im Übrigen ist eine solche Klausel gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig.<sup>19</sup> Dabei ist zu beachten, dass das BAG eine Beeinträchtigung der Konzentrationsfähigkeit nicht ausreichen lässt, um das Verbot dem Arbeitsverhalten zuzurechnen.<sup>20</sup>
- 10 Sofern die Regelungen zur Ordnung am Arbeitsplatz nicht überwiegend das Arbeitsverhalten bestimmen, unterliegt ihre Ausgestaltung der Mitbestimmung des Betriebsrats. Hierzu zählen u. a. Regelungen über die Behandlung des Werkzeugs und der Ordnung des Arbeitsplatzes, soweit nicht Arbeitsschutzvorschriften den Arbeitgeber verpflichten, eine bestimmte Anordnung zu treffen. Ergänzend kommt ein Mitbestimmungsrecht nach Nr. 7 in Betracht.<sup>21</sup>

<sup>10</sup> Vgl. ArbG Wuppertal 7.1.1975 – 1 BV 33/73, FhArbSozR 21 Nr. 3995; Fitting BetrVG § 87 Rn. 71; GK-BetrVG/Wiese § 87 Rn. 231 mwN.

<sup>11</sup> Vgl. hierzu GK-BetrVG/Wiese § 87 Rn. 234 mwN; zur Frage nach der Pflicht, Schutzeinrichtungen für Zweiräder zu schaffen etwa BAG 5.3.1959 – 2 AZR 268/56, NJW 1959, 1555.

<sup>12</sup> Vgl. LAG Düsseldorf 20.6.1978 – 5 TaBV 90/77, FhArbSozR 25 Nr. 3760; GK-BetrVG/Wiese § 87 Rn. 232.

<sup>13</sup> LAG Hamm 11.6.1986 – 12 TaBV 16/86, NZA 1987, 35.

<sup>14</sup> Vgl. LAG Düsseldorf 20.6.1978 – 5 TaBV 90/77, FhArbSozR 25 Nr. 3760.

<sup>15</sup> Vgl. GK-BetrVG/Wiese § 87 Rn. 234.

<sup>16</sup> Vgl. BAG 7.2.2012 – 1 ABR 63/10, BeckRS 2012, 69420; GK-BetrVG/Wiese § 87 Rn. 233 mwN.

<sup>17</sup> Vgl. BAG 11.7.2000 – 1 AZR 551/99, BeckRS 2001, 40113.

<sup>18</sup> Vgl. BAG 11.7.2000 – 1 AZR 551/99, BeckRS 2001, 40113; krit. hierzu mit Blick auf den Sozialaspekt: Otto EWiR 2001, 297.

<sup>19</sup> Vgl. BAG 14.1.1986 – 1 ABR 75/83, NZA 1986, 435; Richardi BetrVG/Richardi § 87 Rn. 191; GK-BetrVG/Wiese § 87 Rn. 230; Hunold NZA 2004, 1206 (1207).

<sup>20</sup> Vgl. BAG 14.1.1986 – 1 ABR 75/83, NZA 1986, 435.

<sup>21</sup> Vgl. Richardi BetrVG/Richardi § 87 Rn. 189.