

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Autorenverzeichnis	VII
Bearbeiterverzeichnis	XI
Abkürzungsverzeichnis	XXXIII
Einführung: Abgrenzung Arbeits-/Ordnungsverhalten	1
I. Grundlage	1
II. Ordnungsverhalten	1
III. Arbeitsverhalten	2
IV. Außerbetriebliches Verhalten	2
V. Abgrenzung	3
A. Arbeitnehmerkontrollen	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	7
I. Einleitung	7
II. Rechtliche Rahmenbedingungen der Mitarbeiterkontrolle	8
1. Ausgangspunkt: Allgemeines Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters versus Informationsinteresse des Arbeitgebers	8
2. Bedeutung des Datenschutzrechts für die Mitarbeiterkontrolle	9
3. Zulässigkeitsvoraussetzungen für Mitarbeiterkontrollen nach DSGVO und BDSG	10
a) Erlaubnistatbestand des § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG – Erforderlichkeit zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses	11
b) Erlaubnistatbestand des § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG – Erforderlichkeit zur Aufdeckung einer Straftat	13
c) Erlaubnistatbestand des § 26 Abs. 2 BDSG – Einwilligung des Betroffenen	14
d) Erlaubnistatbestand des § 26 Abs. 4 BDSG – Betriebsvereinbarungen	15
e) Erlaubnistatbestand des Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f. DSGVO – Auffangtatbestand: Wahrung berechtigter Interessen	16

Inhaltsverzeichnis

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

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

Inhaltsverzeichnis

1. Generelles Nutzungsverbot	64
2. Verbot der Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit . . .	64
VII. Privatnutzung Social Media	66
1. Rein dienstliche Nutzung	66
2. Gemischte Nutzung/rein außerdienstliche Nutzung	66
3. Regelungsauftrag der Betriebsparteien	67
VIII. Bring your own device (BYOD).	68
IX. Mitbestimmung bei der Überwachung privater Nutzung.	69
1. Grenzen der Überwachung	70
2. Beweisverwertung bei unzulässiger Überwachung	71
3. Sicherungsschranken für das Persönlichkeitsrecht	73
X. Fazit	74
C. Auswahlrichtlinien	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	77
I. Einleitung	77
II. Allgemeines	78
III. Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufstellung von Punkteschemata.	80
IV. Auswahlrichtlinien bei umfangreichen Kündigungs- maßnahmen	81
V. Rechtsfolgen der Verletzung des Mitbestimmungsrechts aus § 95 BetrVG für Kündigungen.	82
1. Keine Unwirksamkeit der Kündigung.	83
2. Kein Widerspruchsrecht des Betriebsrats	84
3. Unterlassungsansprüche des Betriebsrats	84
VI. Erzwingbarkeit einer Auswahlrichtlinie als Betriebs- vereinbarung	86
VII. Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen	87
1. Einstellungen	87
2. Versetzungen	89
3. Umgruppierung	89
4. Verfahrensregeln (z. B. Assessment Center)	90
VIII. Künstliche Intelligenz	90
IX. Fazit	92

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

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

X.	Schwieriger Verhandlungsstoff für Betriebsvereinbarungen.....	128
XI.	Was sind Meldesysteme?	129
XII.	Bestimmt der Betriebsrat bei Meldesystemen überhaupt mit?...	130
XIII.	Mitbestimmung erfasst „Wie“ der Meldung	131
XIV.	Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	131
XV.	Beweisverwertung	131
XVI.	Bestätigungen durch Unterschriften.....	132
E.	Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen	
	Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	133
I.	Einleitung.....	133
II.	Grundlagen.....	133
III.	Reichweite der Mitbestimmung nach § 94 Abs. 2 BetrVG	134
	1. Beurteilungsmerkmale, Grundlagen und Verfahren	134
	2. Abgrenzung zu bloßen Vorbereitungsmaßnahmen und zur Arbeitsplatzbewertung.....	135
	a) Abgrenzung zu Vorbereitungsmaßnahmen.....	135
	b) Abgrenzung zu Arbeitsplatzbewertung	136
IV.	Abgrenzung zu sonstigen Mitbestimmungsrechten	138
	1. Erforderlichkeit der Abgrenzung zu weiteren Mitbestimmungsrechten	139
	2. Abgrenzung zur Mitbestimmung bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.....	139
	3. Abgrenzung zur Mitbestimmung bei der Festsetzung leistungsbezogener Entgelte, § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	141
	4. Abgrenzung zur Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die zur Überwachung bestimmt sind, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.....	141
	a) Technische Einrichtung zur Erhebung der Daten.....	142
	b) Technische Einrichtung zur Datenauswertung	142
V.	Beurteilungsgrundsätze bei der Verwendung künstlicher Intelligenz	144
	1. Der rechtliche Begriff der künstlichen Intelligenz	144
	a) Der europäische Rechtsbegriff der künstlichen Intelligenz.....	145
	b) Der deutsche Rechtsbegriff der künstlichen Intelligenz. . .	145

Inhaltsverzeichnis

2. Der rechtliche Begriff der künstlichen Intelligenz innerhalb des BetrVG	146
3. Die Abgrenzung zum Begriff der technischen Einrichtungen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	147
4. Der Begriff der allgemeinen Beurteilungsgrundsätze im Zusammenhang mit der KI	148
VI. Rechtsfolgen	149
1. Kollektivrechtliche Ebene	149
2. Individualrechtliche Ebene	150
VII. Fazit	150
Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	151
I. Einleitung	151
II. Umfang des Mitbestimmungsrechts	152
1. Ermittlung der erforderlichen Beurteilungsgrundlagen oder -daten	153
2. Abgrenzung zur Arbeitsplatzbewertung	156
III. Abgrenzung zu sonstigen Mitbestimmungsrechten	157
1. Abgrenzung zur Mitbestimmung bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	158
2. Abgrenzung zur Mitbestimmung bei der Festsetzung leistungsbezogener Entgelte, § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	158
3. Abgrenzung zur Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die zur Überwachung bestimmt sind, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	159
a) Technische Einrichtung zur Erhebung der Daten	159
b) Technische Einrichtung zur Datenauswertung	160
4. Relevanz der Abgrenzung	161
IV. Rechtsfolgen	162
1. Kollektivrechtliche Rechtsfolgen	162
a) Einigungsstelle	162
b) Feststellungsanspruch	162
c) Unterlassungsanspruch	163
d) Untersagungsanspruch für die Zukunft	164
2. Individualrechtliche Rechtsfolgen	164
V. Fazit	165
F. Zielvereinbarungen	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	167
I. Einleitung	167

II.	Begrifflichkeiten und rechtliche Rahmenbedingungen	168
1.	Zielvereinbarungen	168
2.	Rechtliche Rahmenbedingungen	169
a)	Zielvereinbarungen als Bestandteil der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	169
b)	Rechtsprechung zu Krankenrückkehrgesprächen	170
c)	Meinungsstand	171
III.	Stellungnahme	171
Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat		173
I.	Einleitung	173
II.	Begriffliche Erklärung der Zielvereinbarung	174
III.	Mögliche Vor- und Nachteile von Zielvereinbarungen	175
1.	Vorteile aus der Mitarbeiterperspektive	175
a)	Feedback	175
b)	Gewisse Einflussnahme auf die Entgelthöhe sowie Motivation und Anerkennung	176
2.	Nachteile aus der Mitarbeiterperspektive	176
a)	Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräch	176
b)	Zwischenfazit	179
IV.	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats	180
V.	Lösungsansätze in einer Betriebsvereinbarung	181
1.	Verfahrensregelungen für das Zielvereinbarungsgespräch	182
2.	Regelungen für Eskalation im gesamten Zielvereinbarungs- prozess	184
VI.	Probleme der Matrixstrukturen bei der Vereinbarung von Zielvereinbarungen	185
VII.	Fazit	187
G. Mitbestimmung zur Qualifizierung (§§ 96–98 BetrVG)		
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber		189
I.	Einleitung	189
II.	Begriff der Berufsbildung	190
III.	Die Vorschriften im Einzelnen	191
1.	§ 96 BetrVG	191
a)	§ 96 Abs. 1 BetrVG	191
b)	§ 96 Abs. 2 BetrVG	193
2.	§ 97 BetrVG	193
a)	§ 97 Abs. 1 BetrVG	193

Inhaltsverzeichnis

b) § 97 Abs. 2 BetrVG	195
3. § 98 BetrVG	197
a) § 98 Abs. 1 BetrVG	198
b) § 98 Abs. 2 BetrVG	199
c) § 98 Abs. 3 BetrVG	199
d) § 98 Abs. 4 BetrVG	200
e) § 98 Abs. 5 BetrVG	201
f) § 98 Abs. 6 BetrVG	202
IV. Fazit	203
Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	204
I. Einleitung – Sprachkurse für dem Deutschen (noch) unkundige Einwanderer	204
II. Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung	204
1. Umfassender Berufsbildungsbegriff	205
a) Sicherstellung der beruflichen Handlungsfähigkeit	205
b) Berufsbildungsbegriff des BetrVG	205
c) Verantwortung für die berufliche Leistungsfähigkeit	206
2. Tätigkeitsausübungsbezogene Betrachtung	206
III. Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs	207
1. Auskunfts- und Beratungsanspruch	207
2. Vermittlung durch die Einigungsstelle	209
IV. Durchsetzung von Sprachkursen	210
1. Beratungspflicht über Bildungsmaßnahmen	210
2. Geplante oder durchgeführte tätigkeitsändernde Maß- nahmen	210
3. Geänderte Tätigkeitsanforderungen	211
4. Arbeitsschutz	212
V. Perspektiven	213
1. Kompetenzfelder	213
a) Klassische Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse	213
b) Kompetenzfelder	213
2. Annexkompetenz	214
VI. Fazit	215
H. Die Betriebssprache	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	217
I. Einleitung	217
II. Betriebssprache in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht	219
1. Einleitung	219

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

Inhaltsverzeichnis

I. Kleiderordnung und Nutzung von Dienstkleidung sowie Namensschilder	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	245
I. Einleitung	245
II. Initiativrecht des Betriebsrats	245
III. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	246
1. Dienstbekleidung im Sinne des BetrVG	246
2. Abgrenzung Dienstbekleidung und Arbeitsschutzkleidung ..	247
3. Verhältnis zwischen Mitbestimmungsrecht und Persönlich-	
keitsrecht	248
4. Leitlinien der Rechtsprechung	248
a) Überprüfung der Einzelregelung	248
b) Mitbestimmung bei Verhaltensregeln und Regeln zur	
Ordnung im Betrieb nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	248
c) Abgrenzung mitbestimmungsfreier und mit-	
bestimmungspflichtiger Regelungen	249
d) Arbeitsleistungsbezogene Nebenpflicht als Grenze	
der Mitbestimmung	250
5. Dienstbekleidungsordnung	250
6. Regelungen in der Kleiderordnung – Welche Aspekte	
können die Betriebspartner regeln, welche nicht?	251
a) Umfang der Dienstbekleidung	251
b) Material der Dienstbekleidung	252
c) Beschaffenheit (Form, Farbe, Schnitt)	253
d) Anlass und Zeit	253
e) Beschaffung	253
f) Kostentragung	253
g) Reparatur, Änderung, Austausch, Reinigung	255
h) Schäden, Haftung	255
i) Räumlichkeiten und Zeiten zum Umkleiden	255
7. Namensschilder	259
8. Zuständiger Betriebsrat	260
Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	262
I. Einleitung	262
II. Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1	
BetrVG	262
1. Dienstkleidung	263
2. Kleiderordnung und mitbestimmungspflichtiges	
Ordnungsverhalten	264
3. Vorrang von Gesetz oder Tarifvertrag	265
a) Gesetzliche Arbeitsschutzkleidung	265

b) Abgrenzung zu tarifvertraglichen Regelungen.	265
4. Zuständigkeit	266
5. Initiativrecht des Betriebsrats	267
III. Inhaltliche Ausgestaltung der Betriebsvereinbarung	267
1. Umfang und Inhalt	268
2. Kostentragung	269
3. Umkleieräume und Umkleidezeit	270
a) Umkleieräume	271
b) Umkleidezeit	271
IV. Grenzen der Mitbestimmung	272
1. Betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungs-	
grundsatz	273
2. Persönlichkeitsrechte der Mitarbeitenden	274
V. Namensschilder	274
J. Personalfragebogen	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	277
I. Einleitung	277
II. Begriff des Fragebogens	277
III. Fragerecht des Arbeitgebers/zulässiger Inhalt des Personal-	
fragebogens	278
1. Grundsätzliches zum Fragerecht des Arbeitgebers in	
Bewerbungsverfahren oder bestehenden Arbeits-	
verhältnissen	278
2. Auswahl von konkreten Inhalten eines Personalfragebogens .	280
a) Allgemeine Angaben zu Person	280
b) Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Konfession . . .	281
c) Scientology-Mitgliedschaft	282
d) Vorstrafen, Ermittlungsverfahren	282
e) Schwangerschaft	283
f) Schwerbehinderung	284
g) Krankheiten	285
h) Vermögensverhältnisse	286
IV. Folgen einer Falschbeantwortung des Personalfragebogens. . . .	287
1. Unzulässige Fragen	287
2. Zulässige Fragen	288
V. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.	289
1. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts nach § 94 Abs. 1	
BetrVG.	289
2. Durchführung des Mitbestimmungsrechts nach § 94 Abs. 1	
BetrVG.	290

Inhaltsverzeichnis

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

K. Dienstwagennutzung und Betriebsparkplätze	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	315
I. Einleitung – Allgemeines zur Gewährung von Dienstwagen	315
1. Regelungsmöglichkeiten und Inhalt	315
2. Widerruf und Herausgabe	315
II. Potenzielle Mitbestimmungstatbestände	316
1. Allgemeines	317
2. Kollektiver Tatbestand	317
3. Betriebliche Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)	317
4. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)	318
5. Betriebliche Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)	320
a) Rein dienstliche Nutzung von Firmenfahrzeugen	320
b) Erlaubte Privatnutzung	320
c) Konsequenzen	322
III. Konsequenzen für Dienstwagenrichtlinien/Zuständigkeit	323
IV. Betriebsparkplätze und Parkplatzordnungen	323
Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	325
I. Einleitung	325
II. Kollektiver Tatbestand	325
III. Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	326
1. Dienstwagenregelungen als Verhaltensregeln im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	327
a) Die Grundentscheidung des Arbeitgebers	327
b) Das Aufstellen von Verhaltensregeln bzgl. der Fahrzeugnutzung	327
2. Nutzungsbedingungen für Parkflächen als Verhaltensregeln im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	328
a) Die Grundentscheidung des Arbeitgebers	328
b) Das Aufstellen von Verhaltensregeln bzgl. der Parkplatznutzung	328
IV. Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	329
1. Dienstwagennutzung	329
2. Parkplatznutzung	330

Inhaltsverzeichnis

V.	Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	331
	1. Dienstwagen ausschließlich für dienstliche Zwecke	331
	2. Dienstwagen (auch) zur Privatnutzung	331
	a) Grundzüge des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	331
	b) Überlassung des Dienstwagens zur Privatnutzung	332
	3. Parkplatznutzung	335
VI.	Zusammenfassung	335
L.	Rauch- und Alkoholverbote	
	Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	337
I.	Einleitung	337
II.	§ 5 ArbStättV	337
III.	Mitbestimmungsrechte gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	338
	1. § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG	336
	2. Rauchverbote	339
	3. Pausen	342
	4. Sanktionen	343
	5. Muster	343
IV.	Mitbestimmungsrechte gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	344
V.	Alkoholverbote	345
VI.	Resümee	347
	Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	348
I.	Einleitung: Alkoholverbot	348
II.	Verbot von Alkoholkonsum	349
	1. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnungsverhalten	351
	2. Inhalt der Betriebsvereinbarung	353
	a) Absolute Alkoholverbote	353
	b) Relative Alkoholverbote	354
	c) Kontrolle der Alkoholverbote	355
	d) Regelung bei Verstößen	357
	e) Sonstige Inhalte	359
III.	Fazit zu Alkoholverboten	360
IV.	Einleitung: Rauchverbot	360
V.	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Rauchverboten	361
	1. Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnungsverhalten	362

a) Rauchverbote bei Tabakrauch	363
b) E-Zigaretten	365
2. Inhalt der Betriebsvereinbarung	366
VI. Fazit zu Rauchverboten	369
M. Mitbestimmung bei Krankengesprächen und Arbeitsunfähigkeits-	
bescheinigungen	
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber	371
I. Einleitung	371
II. Krankengespräche	372
1. Vorsortierung: Was ist relevant und was nicht?	372
a) Welcome-Back-Gespräch	372
b) Krankenrückkehrgespräch zur Aufklärung der Krank-	
heitsursachen	373
c) Anhörung vor Ausspruch einer krankheitsbedingten	
Kündigung	374
d) Anhörung zum Verdacht des Vortäuschens einer	
Krankheit	374
e) Zwischenergebnis	375
2. Das echte Krankenrückkehrgespräch – Mitbestimmung	
oder keine Mitbestimmung, das ist hier die Frage	375
a) Betriebsverfassungsrechtliche Ausgangssituation	375
b) Überblick über die Rechtsprechung	376
c) Stimmen des Schrifttums	378
d) Praxis	379
III. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen	382
1. Mitbestimmungsrechte bei vorzeitiger Anforderung	
einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?	382
2. Praxis	383
Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat	384
I. Einleitung	384
II. Krankenrückkehrgespräche	384
1. Grundlage der Mitbestimmung	384
2. Abgrenzung Krankenrückkehrgespräche und BEM	385
3. Verdrängung des Krankenrückkehrgesprächs?	386
4. Krankenrückkehrgespräche und Mitbestimmung	
im Einzelnen	387
5. Was heißt dies nun für den Betriebsrat?	390
6. Regelungsinhalte einer Betriebsvereinbarung	
zum Krankenrückkehrgespräch	391

Inhaltsverzeichnis

III.	Frühere Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	393
1.	Grundlage der Mitbestimmung	393
2.	Die Mitbestimmung im Einzelnen	394
3.	Was heißt dies nun für den Betriebsrat?	397
IV.	Zusammenfassung	397
N. Betriebsbuße		
Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber		399
I.	Einleitung	399
II.	Was ist eine Betriebsbuße (und was ist sie nicht)	399
1.	Betriebsbuße	400
2.	Abgrenzung zur Abmahnung/Vertragsstrafe	400
III.	Charakter/Berechtigung der Betriebsbuße	401
IV.	Mitbestimmung des Betriebsrats	403
V.	Verstöße gegen Compliance-Regelungen – die Betriebsbuße von heute?	404
Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat		406
I.	Einleitung und praktische Relevanz	406
II.	Ausgangslage	406
III.	Abgrenzung	407
IV.	Gegenstand der Mitbestimmung	408
V.	Zulässigkeit und Grenzen	408
VI.	Mitbestimmung bei Verhängung von Einzelbußen	410
VII.	Rechtsstreitigkeiten	410
VIII.	Zuständigkeit	410
IX.	Fazit	411
Literaturverzeichnis		413
Sachregister		425