

Themenkomplex 6:

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

- Allgemeine Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrats (Einsicht in Bruttolohnlisten; Sachverständige)
- Einigungsstellenverfahren
- Charakter zwingender Mitbestimmung (§ 87 Abs. 2 BetrVG)
- Gleichbehandlung, Diskriminierung
- Art der Mitbestimmung (Betriebsvereinbarung, Regelungsabrede)
- Initiativrecht des Betriebsrates
- Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung
- Einschränkung durch Tarifvertrag (§ 87 Abs. 1 Einleitungssatz), Vorrangtheorie
- Katalog des § 87 Abs. 1 BetrVG (Praxisbeispiele)
- Unterlassungsanspruch

I. Allgemeine Aufgaben und Befugnisse:

Das **Einsichtsrecht gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG** kann in Betrieben, in denen kein Betriebsausschuss gebildet ist, durch den Betriebsratsvorsitzenden, dessen Stellvertreter oder ein anderes beauftragtes Betriebsratsmitglied, dem die Führung der laufenden Geschäfte nicht übertragen sein muss, wahrgenommen werden. Das Recht umfasst alle Lohn- und Gehaltsbestandteile tariflicher wie außertariflicher Art, unabhängig davon, ob es sich um einmalige oder wiederkehrende Leistungen des Arbeitgebers handelt und unabhängig davon, ob sie kollektivrechtlich oder einzelvertraglich vereinbart sind. § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG lässt sich nicht entnehmen, dass bestimmte Lohnbestandteile generell vom Einsichtsrecht des Betriebsrats ausgenommen sind.

Es bedarf auch im Hinblick auf individuell vereinbarte übertarifliche Vergütungen keiner Darlegung eines besonderen Anlasses für die Ausübung des Einsichtsrechts. Der Betriebsrat benötigt die Kenntnis der effektiv gezahlten Vergütungen, um sich ein Urteil darüber bilden zu können, ob insoweit ein Zustand **innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit** existiert oder nur durch eine andere betriebliche Lohngestaltung erreicht werden kann. Ein Einsichtsrecht besteht deshalb auch, wenn er feststellen will, welche Arbeitnehmer Sonderzahlungen erhalten und wie hoch diese sind. Die Grenzen des Einsichtsrechts liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt. Dem Anspruch des Betriebsrats auf Einblick in die Bruttoentgeltlisten stehen datenschutzrechtliche Belange nicht entgegen.

Es ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, dass leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG von den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen sind und deren Bruttoentgeltunterlagen deshalb nicht dem Einblicksrecht des Betriebsrats unterliegen (**BAG vom 14.01.2014 – 1 ABR 54/12, NZA 2014, 738**).

Verweigert der Arbeitgeber eine **Vereinbarung nach § 80 Abs. 3 BetrVG** trotz der Erforderlichkeit der Hinzuziehung des Sachverständigen, so kann der Betriebsrat die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung ersetzen lassen. Auch ein Rechtsanwalt kann Sachverständiger im Sinne des Gesetzes sein. Seine Heranziehung setzt voraus, dass er dem Betriebsrat spezielle Rechtskenntnisse vermitteln soll, die in der konkreten Situation, in der der Betriebsrat seine Aufgaben zu erfüllen hat, als erforderlich anzusehen sind. Zur Erteilung seiner Zustimmung nach § 80 Abs. 3 BetrVG darf der Arbeitgeber nur unter dieser Voraussetzung verpflichtet werden.

Die **Hinzuziehung eines externen Sachverständigen** ist **nicht erforderlich**, wenn sich der Betriebsrat die **fehlende Sachkunde kostengünstiger** als durch die Beauftragung des Sachverständigen **verschaffen** kann. Einem Anspruch des Betriebsrats auf Abschluss einer Vereinbarung nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann jedoch nicht entgegengehalten werden, die Beauftragung eines Sachverständigen sei grundsätzlich nicht erforderlich, wenn der Betriebsrat seine Mitglieder stattdessen an einer Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen lassen könne. Ein Grundsatz, dass sich ein Betriebsrat zunächst das "Rüstzeug" für die Wahrnehmung seiner Aufgaben durch Schulungen seiner Mitglieder verschaffen muss, bevor er einen Sachverständigen hinzuziehen kann, entspricht nicht den unterschiedlichen Funktionen der beiden Regelungen.

Der Betriebsrat kann gegen den Willen des Arbeitgebers die Zuziehung eines Rechtsanwalts als Sachverständiger nach § 80 Abs. 3 BetrVG nicht in Fällen beanspruchen, in denen zwischen den Betriebsparteien ein **konkreter Streit über das Bestehen und den Umfang von Mitbestimmungsrechten** hinsichtlich eines bestimmten Regelungsgegenstands besteht. Vielmehr ist in einer solchen Situation der betriebsverfassungsrechtlich für den Betriebsrat vorgesehene Weg die ihm durch § 40 Abs. 1 BetrVG eröffnete Beauftragung eines Rechtsanwalts, der im Rahmen eines solchen Mandats zunächst das Bestehen und den Umfang des in Betracht kommenden Mitbestimmungsrechts prüft. Dadurch wird regelmäßig dem berechtigten Interesse des Betriebsrats an der Klärung einer zwischen ihm und dem Arbeitgeber streitigen betriebsverfassungsrechtlichen Frage weniger zeitaufwändig, effizienter und in der Regel auch kostensparender Rechnung getragen (**BAG vom 25.06.2014 – 7 ABR 70/12, DB 2014, 2655**).

II. Vorrang des Tarifvertrages:

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 dies auch die Betriebsparteien wirksam hätten tun können. Die Betriebsparteien wiederum dürfen für bestimmte Fälle ein Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers vorsehen, sofern dadurch das Mitbestimmungsrecht nicht in seiner Substanz beeinträchtigt wird (**BAG vom 03.05.2006 – 1 ABR 14/05, DB 2007, 60**).

Die betriebsübliche Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist die regelmäßig im Betrieb geleistete Arbeitszeit, die bestimmt wird durch den vertraglich geschuldeten regelmäßigen zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung und ihre auf bestimmte Zeitabschnitte erfolgte Verteilung. Daran ist der Betriebsrat zu beteiligen. Er soll die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage der Arbeitszeit und der freien Zeit zur Gestaltung des Privatlebens berücksichtigen (**BAG vom 14.01.2014 – 1 ABR 66/12, NZA 2014, 910**).

III. Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung:

Nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung führt die **Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats** im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur **Unwirksamkeit von Maßnahmen oder Rechtsgeschäften**, die den Arbeitnehmer belasten, nicht aber zur Begründung zuvor nicht bestehender individualrechtlicher Ansprüche der betreffenden Arbeitnehmer (**BAG vom 03.09.2014 – 5 AZR 109/13, EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 31**).

Ein Arbeitnehmer kann in Fortführung der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung bei einer unter Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vorgenommenen Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze eine Vergütung auf der Grundlage der zuletzt mitbestimmungsgemäß eingeführten Entlohnungsgrundsätze fordern. Die im Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarung über die Vergütung wird von Gesetzes wegen ergänzt durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nach den im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätzen zu vergüten (**BAG vom 25.04.2017 – 1 AZR 427/15, NZA 2017, 1346**).

IV. Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede:

Eine Betriebsvereinbarung über die Begründung und Ausgestaltung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen unterliegt hinsichtlich der Verteilung der vom Arbeitgeber für Aufstockungsleistungen vorgesehenen finanziellen Leistungen dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Eine **Nachwirkung** nach § 77 Abs. 6 BetrVG tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber nach Ablauf der Kündigungsfrist keine Mittel mehr für Aufstockungsleistungen zur Verfügung stellt (**BAG vom 10.12.2013 – 1 ABR 39/12, NZA 2014, 1040**).

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber im Wege des betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruchs **nicht** die Weitergewährung eines mitbestimmungswidrig eingeführten Vergütungsbestandteils verlangen (**BAG vom 18.03.2014 – 1 ABR 75/12, ZTR 2014, 564**).

Eine unwirksame Betriebsvereinbarung kann in eine Gesamtzusage umgedeutet werden, wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen hypothetischen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers bestehen (**BAG vom 23.03.2016 – 3 AZR 960/13, NZA 2016, 642**). Die Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage ist möglich, wenn hinreichende Umstände vorliegen, die einen entsprechenden hypothetischen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers erkennen lassen (**BAG vom 23.02.2016 – 3 AZR 960/13, EzA § 77 BetrVG 2001 Nr. 41**).

Leitsätze der Entscheidung des **BAG vom 30.01.2019 – 5 AZR 450/17** betreffend die Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage:

„1.

2. Die Arbeitsvertragsparteien können ihre vertraglichen Absprachen dahingehend gestalten, dass sie einer Abänderung durch betriebliche Normen unterliegen. Eine solche Vereinbarung kann ausdrücklich oder bei entsprechenden Begleitumständen konkludent erfolgen und ist namentlich bei betrieblichen Einheitsregelungen und Gesamtzusagen möglich. Hiervon ist regelmäßig auszugehen, wenn der Vertragsgegenstand in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten ist und - wie stets bei Gesamtzusagen - einen kollektiven Bezug hat. Mit deren Verwendung macht der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer erkennbar deutlich, dass im Betrieb einheitliche Vertragsbedingungen gelten sollen.

3. Eine unter dem konkludenten Vorbehalt einer abändernden Betriebsvereinbarung stehende Gesamtzusage verstößt nicht gegen das Transparenzgebot aus § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

4. ...

5. Wegen der unmittelbaren und zwingenden Wirkung einer Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gelten zur Berücksichtigung neuer Tatsachen in der Revisionsinstanz die gleichen Rechtsgrundsätze wie für Gesetzesänderungen, die während des Revisionsverfahrens in Kraft treten.

6. Betriebsvereinbarungen unterliegen dem für normative Regelungen geltenden Gebot der Rechtsquellenklarheit (**BAG vom 30.01.2019 – 5 AZR 450/17, NZA 2019, 1065**)“.

Rechte aus einer Betriebsvereinbarung, die bei einem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden, sind vor einer Ablösung durch eine zum Zeitpunkt des Übergangs bereits existierende oder später in Kraft tretende Betriebsvereinbarung im Erwerberbetrieb nicht weitergehend geschützt, als wenn sie kollektivrechtlich weitergegolten hätten. Sie können nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch eine ablösende Betriebsvereinbarung abgelöst werden. Voraussetzung ist, dass die beim Erwerber geltende ablösende Betriebsvereinbarung inhaltlich denselben Gegenstand wie die beim Betriebsveräußerer geltende hat und, dass die im Wege des Betriebsübergangs übernommenen Arbeitnehmer in den Geltungsbereich der beim Erwerber bestehenden Betriebsvereinbarung fallen. (**BAG vom 12.06.2019 – 1 AZR 154/17, ZIP 2019, 1340**).

V. Auskunftsanspruch:

Der **allgemeine Auskunftsanspruch** des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist aufgabengebunden und in seiner Reichweite durch das **Erforderlichkeitsprinzip** bestimmt.

Der Betriebsrat genügt seiner im Zusammenhang mit der Geltendmachung des Auskunftsanspruchs bestehenden Vortragslast nicht, wenn er pauschal auf seine Aufgabe der Überwachung der Durchführung zugunsten der Arbeitnehmer geltender (Arbeitsschutz-)Gesetze verweist. Vielmehr hat er die konkrete (Arbeitsschutz-)Vorgabe, deren Durchführung er überwachen will und die sein Auskunftsverlangen tragen soll, ebenso aufzuzeigen wie die **Gründe, warum er erstrebte Auskunft für die Wahrnehmung dieser Aufgabe benötigt**.

Das mit einem auf die Unterrichtung über eine besondere Kategorie personenbezogener Daten (sensitive Daten im datenschutzrechtlichen Sinn) verbundene Auskunftsverlangen des Betriebsrats ist an dem **datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestand** des § 26 Abs. 3 Sätze 1, 3 i.V.m. § 22 Abs. 2 BDSG zu messen. Mit dieser Regelung hat der Gesetzgeber in zulässiger Weise von der Öffnungsklausel des Art. 9 Abs. 2 lit. b DS-GVO Gebrauch gemacht. Die damit verbundene Datenverarbeitung ist erforderlich im Sinne von § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG, wenn die Anspruchsvoraussetzungen des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG erfüllt sind. Diese Annahme geben die Bindung der vom Betriebsrat begehrten Auskunft an eine von ihm aufzuzeigende Aufgabe und die Prüfung, ob die verlangte Information für die Wahrnehmung der Aufgabe erforderlich ist, vor.

Eine nach § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG zulässige Verarbeitung sensibler Daten setzt allerdings weiter voraus, dass kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interessen der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Diesem Erfordernis ist im Zusammenhang mit der Erfüllung einer sich aus dem Gesetz ergebenden Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Betriebsrats durch die von § 26 Abs. 3 Satz 3 BDSG angeordnete entsprechende Geltung des § 22 Abs. 2 BDSG Rechnung getragen. Danach sind zur **Wahrung der Interessen der betroffenen Person angemessene und spezifische Maßnahmen** vorzusehen.

Der Betriebsrat hat bei der Geltendmachung eines auf sensitive Daten gerichteten Auskunftsbegehrens das Vorhalten solcher angemessener und spezifischer Maßnahmen darzulegen. Fehlen sie oder sind sie unzulänglich, steht das seinem Auskunftsbegehren entgegen (**BAG vom 09.04.2019 – 1 ABR 51/17, BB 2019, 2810**).

VI. Beratung einer Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber

Wortlaut wie auch Sinn und Zweck von § 29 Abs. 3 BetrVG belegen, dass sich der Arbeitgeber darauf beschränken kann, lediglich die **Ergänzung der Tagesordnung** einer bereits anberaumten Sitzung zu beantragen. Damit eröffnet die Vorschrift ihm die Möglichkeit, den Betriebsrat mit einer Beratung über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu befassen. § 29 Abs. 4 Satz 1 BetrVG erlaubt ihm oder seinem Vertreter jedoch nicht, bei einer etwaigen Beschlussfassung des Gremiums **anwesend** zu sein.

Der dem Arbeitgeber nach § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG abschriftlich auszuhändigende Teil der Sitzungsniederschrift umfasst wegen seiner auf § 29 Abs. 3 BetrVG zurückzuführenden Teilnahme an der Sitzung des Betriebsrats allerdings auch eine dort erfolgte Beschlussfassung. Aus der nach § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG auszuhändigenden **Abschrift** der Sitzungsniederschrift müssen sich ausweislich der Vorgaben des Abs. 1 Satz 1 sowohl der Inhalt eines vom Betriebsrat gefassten Beschlusses als auch das Stimmverhältnis ablesen lassen. Ferner ist der Teil der Sitzungsniederschrift an den Arbeitgeber auszuhändigen, aus dem sich ergibt, dass sie nach § 34 Abs. 1 Satz 2 BetrVG von dem Vorsitzenden und einem weiteren Betriebsratsmitglied **unterschrieben** wurde. Gleiches gilt für die Anwesenheitsliste, die nach § 34 Abs. 1 Satz 3 BetrVG der Sitzungsniederschrift beizufügen ist und die damit einen ihrer Bestandteile darstellt. Die an den Arbeitgeber auszuhändigende Abschrift muss etwaige für die Beschlussfassung erhebliche Einwendungen erfassen, die nach § 34 Abs. 2 Satz 2 BetrVG gegen die Niederschrift oder ihre Anwesenheitsliste erhoben und dieser beigefügt wurden. Die Abschrift ist trotz fehlender Formvorgaben in § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vom Betriebsratsvorsitzenden zu unterzeichnen (**BAG vom 08.02.2022 – 1 AZR 233/21, NZA 2022, 984**).

VI. Einzelne Mitbestimmungstatbestände:

➤ § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG:

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Anweisungen hinsichtlich ihres Ordnungsverhaltens in einem Kundenbetrieb erteilt. Der Begriff des Betriebs i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist nicht räumlich, sondern funktional zu verstehen.

Die Teilnahme an Veranstaltungen, die dazu dienen, den Arbeitnehmern eines Unternehmens die wirtschaftlichen Zusammenhänge im Konzern aufzuzeigen und unternehmerische Entscheidungen transparent zu machen oder die das wirtschaftliche Umfeld der Arbeitgeberin und die im Konzern bestehende Vergütungsstruktur betreffen, betrifft nicht das Ordnungsverhalten der Mitarbeiter (**BAG vom 15.04.2014 – 1 ABR 85/12, EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Ordnung Nr. 10**).

➤ § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG

Sieht eine Betriebsvereinbarung vor, dass die Zeiten, die über die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden hinaus geleistet wurden, nicht dem Gleitzeitkonto zugeführt, sondern gekappt werden, so führt diese Kappung von Arbeitsstunden dazu, dass die hiervon erfasste Arbeitszeit nicht als nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 iVm. Nr. 3 BetrVG zu verteilende Arbeitszeit behandelt wird. Durch die Kappung wird nicht in vergütungsrechtlich geschützte Positionen der betroffenen Arbeitnehmer eingegriffen (**BAG vom 10.12.2013 – 1 ABR 40/12, NZA 2014, 675**).

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG über Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage erfasst die **Vereinbarung von Dienstplänen** für bestimmte innerbetriebliche Fallgestaltungen, wie auch die **Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu einem solchen mitbestimmten Dienstplan**. Der Betriebsrat kann aufgrund zu erwartender weiterer Verstöße des Arbeitgebers gegen sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG von diesem im Wege des negatorischen Rechtsschutzes verlangen, einen nicht mitbestimmten Einsatz von Arbeitnehmern zu **unterlassen** (**BAG vom 28.07.2020 – 1 ABR 45/18, NZA 2020, 1491**).

Soweit Arbeitnehmer - wie bei einer Personalgestellung - in **einem anderen Betrieb** als dem des Vertragsarbeitgebers **eingegliedert** sind, begründet der Normzweck die Zuständigkeit eines dort bestehenden Betriebsrats. Der Gestellungsnehmer steht für den Regelungsgegenstand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG das Weisungsrecht in Bezug auf diese Arbeitnehmer zu. Er ist befugt, seinen Betrieb zu organisieren und innerhalb seiner Betriebsorganisation anstelle des Vertragsarbeitgebers Beginn und Ende der Arbeitszeit auch für die gestellten Mitarbeiter festzulegen (**BAG vom 18.07.2017 – 1 ABR 15/16, NZA 2017, 1542**).

Die betriebliche Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG kann die Zeiten für das An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung umfassen. Um eine solche handelt es sich, wenn die Arbeitnehmer im öffentlichen Raum aufgrund der Ausgestaltung ihrer Kleidungsstücke ohne Weiteres als Angehörige ihres Arbeitgebers erkannt werden können. (**BAG vom 17.11.2015 – 1 ABR 76/13, NZA 2016, 247**).

Die Entgegennahme und Abgabe arbeitsnotwendiger Betriebsmittel stellt Arbeitszeit iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dar, wenn diese Tätigkeiten einem fremden Bedürfnis dienen und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis des Arbeitnehmers erfüllen. In diesem Fall handelt es

sich auch um Arbeitszeit iSd. § 2 Abs. 1 ArbZG. Diese umfasst auch die Zeiten für die Herstellung der Einsatzfähigkeit der Arbeitsmittel (**BAG vom 12.11.2013 – 1 ABR 59/12, NZA 2014, 557**).

Betriebsübliche Arbeitszeit i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist bei Teilzeitbeschäftigten ihre regelmäßige individuelle Arbeitszeit. Deren vorübergehende Verlängerung ist mitbestimmungspflichtig.

§ 87 Abs. 1 Satz 2 BetrVG gilt auch dann, wenn über § 4 Satz 1 ArbZG hinaus unbezahlte **Ruhepausen** festgelegt werden sollen (**BAG vom 25.02.2015 – 1 AZR 642/13, NZA 2015, 442**).

Ein Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen**, für die der Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG eine von den Vorgaben in Art. 3, 5 und 6 Buchst. b dieser Richtlinie abweichende Regelung getroffen hat. Dem Betriebsrat steht **kein** über einen Einigungsstellenspruch **durchsetzbares Initiativrecht** zur Einführung eines elektronischen Systems zu, mit dem die tägliche Arbeitszeit solcher Arbeitnehmer erfasst werden soll.

A. Nach § 87 Abs. 1 BetrVG besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, soweit die betreffende Angelegenheit gesetzlich geregelt ist. Der Gesetzesvorbehalt des § 87 Abs. 1 BetrVG gilt auch, soweit die in § 87 Abs. 1 BetrVG aufgeführten Mitbestimmungstatbestände dem Betriebsrat ein Initiativrecht zur Einführung oder Regelung einer betrieblichen Angelegenheit gewähren. Wenn - und soweit - für den Arbeitgeber eine bindende gesetzliche Verpflichtung zur Vornahme einer bestimmten betrieblichen Maßnahme besteht, ist kein Raum mehr für ein darauf gerichtetes Initiativrecht des Betriebsrats.

B. Art 31 Abs. 2 GRC begründet für Arbeitgeber keine unmittelbar geltende Pflicht zur Einführung eines Systems, mit dem Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden im Betrieb erfasst werden. Der Norm kommt insoweit keine Drittwirkung zu.

C. § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG lässt sich keine gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber entnehmen, die gesamten Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten im Betrieb zu erfassen. Eine dahingehende unionsrechtskonforme Auslegung dieser Norm scheidet ebenso aus wie eine analoge Anwendung von § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG auf Zeiten, die vom Gesetzeswortlaut nicht erfasst sind.

D. Aus § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG, der nur eine in seinem Umfang begrenzte Aufzeichnungspflicht für Arbeitszeiten vorsieht, lassen sich keine hinreichenden Anhaltspunkte ableiten, die einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG entgegenstünden.

E. Soweit nach den Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer ein "objektives, verlässliches und zugängliches" System einzuführen ist, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, muss die Arbeitszeiterfassung nicht ausnahmslos und zwingend elektronisch erfolgen. Vielmehr können beispielsweise - je nach Tätigkeit und Unternehmen - Aufzeichnungen in Papierform genügen. Zudem ist es, auch wenn die Einrichtung und das Vorhalten eines solchen Systems dem Arbeitgeber obliegt, nach den unionsrechtlichen

Maßgaben nicht ausgeschlossen, die Aufzeichnung der betreffenden Zeiten als solche an die Arbeitnehmer zu delegieren.

F. Die Betriebsparteien und - im Fall ihrer fehlenden Einigung - die Einigungsstelle können nach Maßgabe des § 87 Abs. 2 BetrVG entsprechende Regelungen treffen. Ihnen kommt insbesondere ein Gestaltungsspielraum dahingehend zu, in welcher Art und Weise - ggf. differenziert nach der Art der von den Arbeitnehmern ausgeübten Tätigkeiten - die Erfassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit im Betrieb zu erfolgen hat.

G. Da sich die aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG folgende Pflicht eines Arbeitgebers, ein System zur Erfassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit im Gemeinschaftsbetrieb zu etablieren, nicht zwingend auf eine Zeiterfassung in elektronischer Form bezieht, kann sich auch das dem Betriebsrat bei der Ausgestaltung eines solchen Zeiterfassungssystems zustehende Initiativrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht lediglich hierauf beschränken. Das geben Inhalt und Zweck dieses Mitbestimmungsstatbestands vor (**BAG vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21, NZA 2022, 1616**).

➤ **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**

Der Arbeitgeber kann gegenüber dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nrn. 1 und 6 BetrVG nicht einwenden, ihm seien Verhaltensregeln oder technische Überwachungseinrichtungen von einem Vertragspartner vorgegeben. Er muss durch entsprechende Vertragsgestaltung sicherstellen, dass die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gewährleistet ist.

Arbeitgeber und Betriebsrat sind grundsätzlich befugt, eine **Videoüberwachung** im Betrieb einzuführen. Die Zulässigkeit des damit verbundenen Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer richtet sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (**BAG vom 26.08.2008 – 1 ABR 16/07, NZA 2008, 1187**).

Bei der Mitbestimmung gegenüber der Ausgestaltung des in einem Klinikum und auf dessen Außengelände eingesetzten **visuellen Aufzeichnungssystemen** handelt es sich nicht um eine mehrere Unternehmen betreffende Angelegenheit i.S.d. § 58 Abs. 1 S. 1 BetrVG, weshalb eine Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats entfällt. Die der Mitbestimmung unterliegenden Gegenstände betreffen unterschiedliche betriebliche Vorgänge. Für die im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen zu einem **Fremdarbeitgeber** entsandten Arbeitnehmer, die einer in dessen Betrieb eingerichteten Überwachungseinrichtung unterliegen, sind - auch im Konzernverbund - deren Vertragsarbeitgeber und dessen Betriebsrat zuständig (**BAG vom 20.01.2016 – 1 ABR 68/13, NZA 2016, 498**).

➤ **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 BildschirmarbV mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden, die Rahmenvorschriften konkretisieren, um so im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes zu erreichen. Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen unbeschadet, ob die Rahmen-

vorschriften dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dienen. Die Gefährdungsbeurteilung ist ein zentrales Element des Gesundheitsschutzes und notwendige Voraussetzung für die betriebliche Umsetzung der Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers (**BAG vom 11.02.2014 – 1 ABR 72/12, NZA 2014, 989**).

Die Pflicht des Arbeitgebers aus § 3 Abs. 2 ArbSchG, für eine geeignete Organisation zu sorgen und Vorkehrungen dafür zu treffen, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden, **setzt einen Rahmen für die Entwicklung einer an den betrieblichen Gegebenheiten ausgerichteten Organisation**. Hierbei hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen (**BAG vom 18.03.2014 – 1 ABR 73/12, NZA 2014, 855; vgl. dazu Fritsche/Meckle, BB 2015, 821**).

Der **Konzernbetriebsrat** ist für die Mitbestimmung bei der Nutzung eines Personalverwaltungssystems zuständig, das von der Personalverwaltung eines konzernangehörigen Tochterunternehmens wahrgenommen wird, dem Sammeln von Informationen und dem Auswerten bereits vorliegender Daten der Arbeitnehmer dient, individualisierte oder individualisierbare Verhaltens- oder Leistungsdaten von Arbeitnehmern im Konzern aufzeichnet und außerdem die Verknüpfung und Auswertung der erhobenen Daten ermöglicht. Ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmensübergreifende Regelung liegt vor. Der Einsatz des Personalverwaltungssystems kann wegen der bestehenden zentralen Nutzungs- und Überwachungsmöglichkeit weder durch die in den Konzernunternehmen errichteten Betriebsräte noch durch den Betriebsrat des personalverwaltenden Betriebs geregelt werden (**BAG vom 25.09.2012 – 1 ABR 45/11, NZA 2013, 275**).

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. 7 BetrVG, in Bezug auf die Nutzung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben, denn § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist eine Rahmenvorschrift iSd. Bestimmung (**BAG vom 13.03. 2012 – 1 ABR 78/10, NZA 2012, 748**).

➤ **§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG**

Eine Sozialeinrichtung iSv. § 2 Abs. 1 Nr. 4b ArbGG liegt vor, wenn eine soziale Leistung des Arbeitgebers nach allgemeinen Richtlinien aus einer abgesonderten, besonders zu verwaltenden Vermögensmasse erfolgt. Sie dient der Verbesserung der sozialen Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und/oder ihrer Hinterbliebenen. Der Begriff der "Sozialeinrichtung" iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 4b ArbGG entspricht im Wesentlichen dem in § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG verwendeten Begriff (**BAG vom 05.12.2013 – 10 AZB 25/13, NZA 2014, 225**).

➤ **§ 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG**

Im Betrieb eines **tarifgebundenen Arbeitgebers** stellt die im einschlägigen Tarifvertrag enthaltene **Vergütungsordnung** zugleich das im Betrieb geltende System für die Bemessung des Entgelts der Arbeitnehmer dar. Dieser Arbeitgeber ist betriebsverfassungsrechtlich verpflichtet, die tarifliche Vergütungsordnung ungeachtet der Tarifgebundenheit der Arbeitnehmer im Betrieb anzuwenden, soweit deren Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen. Besteht eine **gesetzliche oder tarifliche Rege-**

lung, die eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit zwingend und abschließend inhaltlich regelt, ist das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Änderung eines betrieblichen Vergütungssystems durch den Tarifvorbehalt des § 87 Abs. 1 S 1 BetrVG ausgeschlossen. Ist der Arbeitgeber an einen von ihm geschlossenen **Haustarifvertrag** unmittelbar und zwingend gebunden, der nach seinem Geltungsbereich auch den erworbenen Betrieb erfasst, bilden kollektivrechtlich gesehen diese haustariflichen Regelungen die maßgebende mitbestimmungsgemäß eingeführte Vergütungsordnung i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr.10 BetrVG (**BAG vom 20.02.2018 – 1 ABR 53/16, NZA 2018, 954**).

Bietet ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber den Arbeitnehmern eine Einmalzahlung in Höhe von 3.000 € als Gegenleistung für deren Verzicht auf eine Gewinnbeteiligung, so stellt dies eine mitbestimmungspflichtige Änderung bestehender Entlohnungsgrundsätze dar, unabhängig ob die angebotene Einmalzahlung für den einzelnen Arbeitnehmer günstiger ist. Dabei kommt es nicht darauf an, auf welcher rechtlichen Grundlage die Anwendung der bisherigen Entlohnungsgrundsätze erfolgt war. Maßgeblich ist das Vorliegen eines kollektiven Tatbestands (**BAG vom 14.01.2014 – 1 ABR 57/12, NZA 2014, 922**).

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber im Wege des **betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruchs** nicht die Weitergewährung eines mitbestimmungswidrig eingeführten Vergütungsbestandteils verlangen. Zwar unterfällt die Einführung einer Zeitgutschrift für Samstagsarbeit unterfällt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG; dabei kommt es allein darauf an, ob der Arbeitgeber eine geldwerte Leistung tatsächlich erbringt, nicht aber, welchen rechtlichen Geltungsgrund sie hat. Allerdings stellt die bloße Hinnahme eines mitbestimmungswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers durch den Betriebsrat noch keinen Abschluss einer Regelungsabrede dar; diese verlangte zumindest eine auf die Zustimmung zu der Maßnahme gerichtete Beschlussfassung des Betriebsrats und deren Verlautbarung gegenüber dem Arbeitgeber (**BAG vom 18.03.2014 – 1 ABR 75/12, NZA 2014, 984**).

Eine Betriebsvereinbarung über die Begründung und Ausgestaltung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen unterliegt hinsichtlich der Verteilung der vom Arbeitgeber für Aufstockungsleistungen vorgesehenen finanziellen Leistungen dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 19 BetrVG. Eine Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber nach Ablauf der Kündigungsfrist keine Mittel mehr für Aufstockungsleistungen zur Verfügung stellt (**BAG vom 10.12.2013 – 1 ABR 39/12, NZA 2014, 1040**).

VI. Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats bei Verletzungen des Mitbestimmungsrechts:

Verletzt der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, kann dieser auch ohne grobe Pflichtverletzung die Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahmen verlangen (**BAG vom 27.01.2004 – 1 ABR 7/03, NZA 2004, 556**).

Der Betriebsrat kann nach § 23 Abs. 3 BetrVG vom Arbeitgeber verlangen, es zu unterlassen, während der in den Dienstplänen festgelegten Pausenzeiten für die betreffenden Mitarbeiter Arbeit anzuordnen oder Arbeitsleistungen entgegenzunehmen (**BAG vom 07.02.2012 – 1 ABR 77/10, NZA-RR 2012, 359**).

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber im Wege des **betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruchs** nicht die Weitergewährung eines mitbestimmungswidrig einge-

fürten Vergütungsbestandteils verlangen. Zwar unterfällt die Einführung einer Zeitgutschrift für Samstagsarbeit unterfällt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG; dabei kommt es allein darauf an, ob der Arbeitgeber eine geldwerte Leistung tatsächlich erbringt, nicht aber, welchen rechtlichen Geltungsgrund sie hat. Allerdings stellt die bloße Hinnahme eines mitbestimmungswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers durch den Betriebsrat noch keinen Abschluss einer Regelungsabrede dar; diese verlangte zumindest eine auf die Zustimmung zu der Maßnahme gerichtete Beschlussfassung des Betriebsrats und deren Verlautbarung gegenüber dem Arbeitgeber (**BAG vom 18.03.2014 – 1 ABR 75/12, NZA 2014, 984**).

Führt ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrats Maßnahmen durch, die eine **Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze** bewirken, können davon betroffene Arbeitnehmer nach der **Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung** eine Vergütung auf der Grundlage der zuletzt mitbestimmungsgemäß eingeführten Entlohnungsgrundsätze verlangen. Die Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung trägt allerdings keinen Anspruch auf eine Vergütung, wenn diese Entlohnungsgrundsätze bereits mitbestimmungswidrig eingeführt wurden (**BAG vom 24.01.2017 – 1 AZR 772/14, NZA 2017, 931**).

Die Entscheidung der Arbeitgeberin, Arbeitnehmer bestimmter Geschäftsbereiche von einer Gehaltsanpassung auszunehmen, führt zu einer Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze, mit der Folge, dass sich der relative Abstand der jeweiligen Vergütungen der Arbeitnehmer des Betriebs zueinander ändert. Dies bedingt eine Mitbestimmungspflicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (**BAG vom 21.02.2017 – 1 ABR 12/15, NZA 2017, 801**).

VII. Unterlassungsanspruch:

Einer Betriebspartei, die sich auf eine formale Rechtsposition beruft, welche sie durch ein in erheblichem Maße eigenes betriebsverfassungswidriges Verhalten erlangt hat, kann im Einzelfall eine gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßende und damit unzulässige Rechtsausübung entgegengehalten werden, etwa dann, wenn der Betriebsrat die aus der Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG durch die Arbeitgeberin folgenden Unterlassungsansprüche unter grobem Verstoß gegen seine aus § 74 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 2 Abs. 1 BetrVG folgenden Pflichten erlangt hat. Denn der **allgemeine Unterlassungsanspruch nach § 87 Abs. 1 BetrVG** zielt nach seinem Sinn und Zweck nicht auf die Aufrechterhaltung eines betriebsverfassungswidrigen Zustands, sondern dessen künftige Vermeidung. Verlangt der Betriebsrat vom Arbeitgeber, nicht mitbestimmte Dienstpläne einzuhalten, ist sein Begehren nicht vom allgemeinen Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 oder nach § 87 Abs. 1 BetrVG gedeckt (**BAG vom 12.03.2019 – 1 ABR 42/17, NZA 2019, 843**).

Neuere Entscheidungen (exemplarisch):

Vorrang von Gesetz oder Tarifvertrag:

- BAG vom 15.12.2020 – 1 AZR 499/18, NZA 2021, 512
(Tarifvorrang; Öffnungsklausel, Abweichungen zulasten der AN sind möglich)
- BAG vom 23.01.2018 – 1 AZR 65/17, NZA 2018, 871
(Tarifvorrang; Umdeutung einer unwirksamen BV in eine Gesamtzusage)

Allgemeine Aufgaben:

- BAG 23.03.2021 – 1 ABR 7/20, NZA 2021, 1261
(Auskunftsanspruch nach dem EntgTranspG; Einblick in schriftliche Unterlagen)
- BAG vom 29.09.2020 – 1 ABR 23/19, NZA 2021, 135
(Einblick in Bruttolohnlisten)
- BAG vom 29.09.2020 – 1 ABR 32/19, NZA 2021, 53
(kein Anspruch auf dauerhafte Überlassung von Bruttoentgeltlisten; EntgTranspG)
- BAG vom 07.05.2019 – 1 ABR 53/1, NZA 2019, 1218
(Einblicksrecht **nicht nur** in **anonymisierte** Bruttolohnlisten)
- BAG vom 12.03.2019 – 1 ABR 48/17, NZA 2019, 850
(Unterrichtung des Betriebsrats über Arbeitsunfälle Dritter)
- BAG vom 09.04.2019 – 1 ABR 51/17, BB 2019, 2810
(Auskunftsanspruch über personenbezogene Daten; Vortrag angemessener und spezifischer Schutzmaßnahmen durch den Betriebsrat)
- BAG vom 07.05.2019 – 1 ABR 53/17, BB 2019, 3003
(Einblick in nicht anonymisierte Bruttolohnlisten)
- BAG vom 26.09.2017 – 1 ABR 27/16, NZA 2018, 109
(Einsicht in unternehmensweite Bruttolohnlisten zur Wahrung der unternehmensweiten Lohngerechtigkeit steht GBR zu)

Gleichbehandlung, Diskriminierung

- BAG 28.07.2020 – 1 AZR 590/18, BB 2021, 61
(mittelbare Diskriminierung, wenn eine Sozialplanregelung auf den frühest möglichen Renteneintritt abstellt)

Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede:

Neuerungen nach dem BetrModG:

Betriebsvereinbarungen können auch elektronisch niedergelegt werden. In diesem Fall ist dasselbe Dokument von den Betriebspartnern zu signieren, Art. 1 Nr. 15 BetrModG, § 77 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nF.

- BAG vom 08.02.2022 – 1 AZR 233/21, NZA 2022, 984
(Betriebsvereinbarung; ordnungsgemäße Einladung, Beschlussfassung, Auskunft an Arbeitgeber)
- BAG vom 28.07.2020 – 1 ABR 4/19, NZA 2020, 1548
(keine Abhängigkeit des Inkrafttretens einer Betriebsvereinbarung von einem Belegschaftsquorum)
- BAG vom 18.03.2020 – 5 AZR 36/19, NZA 2020, 868
(Verkürzung vergütungspflichtiger Fahrzeiten; Verstoß gegen Tarifsperre)
- BAG vom 30.01.2019 – 6 AZR 450/17, NZA 2019, 1065
(Gesamtzusage; grundsätzlich mögliche Änderung durch betriebliche Normen)
- BAG vom 12.06.2019 – 1 AZR 154/17, ZIP 2019, 1340
(Betriebsvereinbarung; Betriebsübergang, Ablösung)
- BAG vom 13.08.2019 – 1 ABR 10/18, NZA 2019, 1651
(keine Nachwirkung einer gekündigten Regelungsabrede)
- BAG vom 23.01.2018 – 1 ABR 65/17, NZA 2018, 871
(Tarifsperre; keine Disposition über Tarifentgelte oder deren Höhe in BV; Umdeutung in Regelungsabrede/Gesamtzusage)
- BAG 24.01.2017 – 1 ABR 24/15, EzA § 77 BetrVG 2001 Nr. 42
(Weitergeltung Gesamtbetriebsvereinbarung [GBV] bei identitätswahrender Übertragung des Betriebes auf einen anderen Rechtsträger, sofern der Gegenstand bei diesem noch nicht selbst geregelt ist und die GBV nicht die Zugehörigkeit zum bisherigen Unternehmen voraussetzt)
- LAG Baden-Württemberg vom 27.07.2022 – 19 Sa 6/22, FA 2022, 295
(Betriebsvereinbarung, Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG)

Mitbestimmungstatbestände:

Ordnung des Betriebes (Nr. 1)

- BAG 17.10.2023 – 1 ABR 24/22, juris
(kein Mitbestimmungsrecht bei Untersagung der Privatnutzung von Smartphones während der Arbeitszeit, um ordnungsgemäße Arbeitsleistung sicherzustellen)
- BAG vom 15.11.2022 – 1 ABR 5/22, NZA 2023, 369
(**kollektiver Tatbestand für Mitbestimmung erforderlich**; Mitbestimmung bei früherer Vorlage einer AU-Bescheinigung nach § 5 EFZG)
- LAG Nürnberg vom 06.09.2022 – 1 TaBV 4/22, NZA-RR 2023, 223
(keine Mitbestimmung bei Zur-Verfügung-Stellung eines Dienstwagens)
- LAG Hessen vom 16.07.2020 – 5 TaBV 178/19, BB 2021, 121

*(Unterlassung der Nutzung privater Mobiltelefone und IT-Systeme im Betriebsraum;
keine Frage der Ordnung des Betriebes)*

- *LAG Rheinland-Pfalz vom 21.10.2019 – 3 TaBV 1/19, juris
(Mitbestimmung, Namensschild auf Dienstkleidung, Zuständigkeit BR oder GBR)*
- *LAG Köln vom 02.09.2022 – 9 TaBV 16/22, ArbRB 2023, 11
(Krankenrückkehrgespräche, Ermessensüberschreitung der Einigungsstelle bei gene-
rellem Verbot)*

Arbeitszeit (Nr. 2)

- *BAG vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21, NZA 2022, 1616
(Elektronische Zeiterfassung; Initiativrecht des BR)*
- *BAG vom 28.07.2020 – 1 ABR 45/18, NZA 2020, 1491
(Zuordnung von Leiharbeitnehmern zu bestimmten Schichten)*

Überstunden, Kurzarbeit (Nr. 3)

- *BAG vom 17.08.2021 – 1 AZR 175/20, NZA 2021, 1794
(keine Verlängerung der Wochenarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung)*
- *BAG vom 28.07.2020 – 1 ABR 18/19, ZTR 2020, 733
(Duldung von Überstunden; Mitbestimmungsverstoß, wenn die Duldung mangels er-
kennbarer Gegenmaßnahmen als Hinnahme gewertet werden kann)*

Technische Überwachung (Nr. 6)

- *BAG vom 08.03.2022 – 1 ABR 20/21, NZA 2022, 1134
(unternehmenseinheitliche Nutzung microsoft 365, mit der Möglichkeit der **Verhal-
tens- und/oder Leistungsüberwachung**; Notwendigkeit einer betriebsübergreifen-
den Regelung; Zuständigkeit GBR)*
- *LAG Nürnberg vom 06.09.2022 – 1 TaBV 4/22, NZA-RR 2023, 223
(u.U. Mitbestimmung bei GPS-Ortung des Dienstwagens)*
- *LAG Sachsen vom 21.10.2022 – 4 TaBV 9/22, juris
(nicht persönlich zugeordnetes Headset zur innerbetrieblichen Kommunikation nicht
mitbestimmungspflichtig)*

Gesundheitsschutz (Nr. 7)

- *BAG vom 28.03.2017 – 1 ABR 25/15, NZA 2017, 1133
(Mitbestimmung Gesundheitsschutz; Anknüpfung an § 3 Abs. 1 ArbSchG: festste-
hende oder bei Gefährdungsbeurteilung sich ergebende Gefährdung)*

Entlohnungsgrundsätze (Nrn. 10, 11)

- *BAG vom 27.4.2021 – 1 ABR 21/20, juris*

(MiLoG tangiert MB des BR nicht; die Zahlung des Mindestlohnes bedingt keine Änderung der betrieblichen Entlohnungsgrundsätze)

- BAG vom 08.12.2020 – 4 ABR 44/19, BB 2021, 1337
(Teilkündigung einer Altersversorgungsvereinbarung; gerichtliche Überprüfung)
- BAG vom 12.06.2019 – 1 ABR 57/17, ArbR 2019, 301
(keine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei Verteilung von Aktienoptionen an die Mitarbeiter allein durch die Konzernobergesellschaft)
- BAG vom 21.03.2018 – 7 ABR 38/16, juris
(Anwendung eines Vergütungsgruppensystems; Eingruppierung; Abweichung, System bleibt trotz Änderung der Entlohnungsgrundsätze bis zu evtl. Spruch der Einigungsstelle anwendbar)
- BAG vom 20.02.2018 – 1 ABR 53/16, NZA 2018, 954
(Tarifliche Vergütungsordnung; Anwendung im Betrieb eines tarifgebundenen Arbeitgebers)
- BAG vom 24.01.2017 – 1 ABR 6/15, EzA § 87 BetrVG 2001 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 36
(zweistufige Lohnerhöhung bei vollständiger und gleichmäßiger Anrechnung auf übertarifliche Zulage in erster Stufe und keine Anrechnung auf zweiter Stufe: Mitbestimmung bei einheitlichem Gesamtkonzept)
- LAG Nürnberg vom 06.09.2022 – 1 TaBV 4/22, NZA-RR 2023, 223
(Mitbestimmung bei Privatnutzung eines Dienstwagens)

Neuerung nach dem BetrRModG:

Nach Art. 1 Nr. 18 BetrRModG wird mit Nr. 14 ein neuer Mitbestimmungstatbestand (Ausgestaltung mobiler Arbeit) angefügt.

- LAG München vom 10.08.2023 - 8 TaBVGa 6/23
(Anordnung einer verpflichtenden Anwesenheit der nichtleitenden Mitarbeitenden von vier Tagen im Monat und einer Anwesenheit der nichtleitenden Mitarbeitenden aus betrieblichen Gründen in der Betriebsstätte keine zulässige Ausgestaltung der hierzu seit 2016 bestehenden Betriebsvereinbarung)

Unterlassungsanspruch:

- BAG vom 12.03.2019 – 1 ABR 42/17, NZA 2019 843
(Unterlassungsanspruch des Betriebsrats; ausnahmsweise: unzulässige Rechtsausübung)

Neuerungen nach dem BetrRModG:

Der Spruch der Einigungsstelle kann schriftlich oder elektronisch niedergelegt werden und ist den Beteiligten durch den Vorsitzenden (bei elektronischer Niederlegung) mit qualifizierter Signatur zuzustellen, Art. 1 Nr. 14 BetrRModG, § 76 Abs. 4 BetrVG nF.