

## Dozent/in

Fr. Einfeldt-Arbogast

## Arbeitsblätter

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |

## Kursunterlagen

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |

## Fall 28 – Lösung

- a) Anspruchsgrundlage bildet §7 Abs. 1 BUrlG, wonach die Wünsche des Arbeitnehmers bei der Festlegung des Urlaubes berücksichtigt werden, sofern keine dringend betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Da aber nach §87 Abs. 1 Ziffer 5 zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über Urlaubsgrundsätze geschlossen wurde, die als dringend betrieblicher Grund zählt, hat die Klage keinen Erfolg. Nils Nörgel hat keinen Anspruch auf Urlaub.
- b) Frieda Forsch kann den Urlaub nehmen, da der Betriebsrat nach §87 Abs. 1 Ziffer 5 BetrVG nur dann die zeitliche Lage des Urlaubs festsetzen kann, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einig sind. Die Einigung ist in diesem Fall aber gegeben. Es handelt sich um eine individuelle Ausnahmeregel. Anders wäre dieser Fall, wenn diese Regelung mehrmals auch für andere Mitarbeiter getroffen werden würde. In diesem Fall wäre die Ausnahmeregel mitbestimmungspflichtig, da hierbei neue Urlaubsgrundsätze geschaffen werden (§87 Abs. 1 Ziffer 5 BetrVG).
- c) Es besteht hierbei keinerlei Mitbestimmungsrecht seitens des Betriebsrates, da der Rückruf aus dem Urlaub kein Urlaubsgrundsatz nach §87 Abs. 1 Ziffer 5 BetrVG darstellt.
- d) Grundsätzlich hätte der Betriebsrat nach §87 Abs. 1 Ziffer 5 ein Mitbestimmungsrecht, da sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Lage des Urlaubs nicht einigen können. In diesem speziellen Fall treten jedoch keine konkurrierenden Urlaubswünsche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf. Der Disput findet zwischen zwei Arbeitnehmern statt. Daher gibt es kein Mitbestimmungsrecht seitens des Betriebsrates. Die Klage vorm Arbeitsgericht von Nils Nörgel würde sich auf §7 Abs. 1 BUrlG stützen. Es liegt jedoch ein dringend betrieblicher Grund in Form einer Betriebsvereinbarung (Urlaubsgrundsätze) vor.

## Fall 29 – Lösung

- a) Der Betriebsrat hat nach §87 Abs. 1 Ziffer 6 ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von technischen Systemen. Systeme zur Entgeltabrechnung, Einsatzplanung und Personalverwaltung haben keinen Überwachungscharakter und fallen nicht unter die Mitbestimmung. Da jedoch anhand der Eingaben bzw. erfassten Daten des technischen Systems Rückschlüsse auf das Verhalten und die Leistung des Mitarbeiters gezogen werden können, ist die Einführung mitbestimmungspflichtig.
- b) Die Kamera zeichnet die Mitarbeiter während des Einkaufs auf. Daraus könnten Schlüsse auf das Verhalten des Mitarbeiters gezogen werden. Aus diesem Grund ist die Installation nach §87 Abs. 1 Ziffer 6 mitbestimmungspflichtig.
- c) Die technische Einrichtung ist mitbestimmungspflichtig, weil damit die Leistung des Mitarbeiters erfasst wird. Anspruchsgrundlage bildet §87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG.

- d) Es handelt sich um eine technische Einrichtung, die das Verhalten der Mitarbeiter bezüglich Wegstrecke und Geschwindigkeit überwacht. Da in diesem Fall gesetzlich die Fahrtenschreiber vorgeschrieben sind, besteht keine Anspruchsgrundlage nach §87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG. Der Einbau ist somit nicht mitbestimmungspflichtig.
- e) Die Installation der technischen Anlage war nach §87 Abs. 1 Ziffer 6 mitbestimmungspflichtig, da unter Umständen das Verhalten und die Leistung des Arbeitnehmers überwacht werden kann. Der Betriebsrat jedoch kein Initiativrecht, da durch die Abschaffung der Anlage dem Schutz des Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer dient.

### Fall 30

- a) Eine Möglichkeit ist, keinen Kindergarten einzurichten. Eine andere ist, entsprechendes Budget für die Errichtung eines Kindergartens zur Verfügung stellen. Die Kostenstelle ist der Betriebsrat. Er ist dann für die Einrichtung und Durchführung verantwortlich. Aufgrund der besonderen Bestimmungen aus dem KindergartenG ist es jedoch ratsam über einen entsprechenden Partner Kindergartenplätze bereit zu stellen. Die Angelegenheit ist nach §87 Abs. 1 Ziffer 8 mitbestimmungspflichtig.
- b) Es steht außer Frage, dass die Preiserhöhung nach §87 Abs. 1 Ziffer 8 mitbestimmungspflichtig ist. Dass sich jedoch die Preise erhöhen, ist sowohl für die Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber und den Betriebsrat voraussehbar. Für die Zukunft sollte Betriebsvereinbarung geschlossen werden, die eine automatische Erhöhung der Kantinenpreise vorsieht. Es sollte auch ein Kantinenausschuss aus Betriebsrat-, Arbeitnehmer-, Arbeitgebervertretern und Kantinenpersonal gebildet werden, um einen vorausschauenden Einblick in das Kantinenwesen zu gewinnen.