



Um dem gestiegenen Gesundheitsbedürfnis in der Belegschaft auch durch ein gesundes Angebot in der Betriebskantine gerecht werden zu können, sollte der Betriebsrat in Zukunft nichts anbrennen lassen!

Die gesunde Betriebskantine

Gesundheitsschutz geht auch durch den Magen



Man leidet vor sich hin, ohne dass man etwas daran ändern kann. Das Jammern über das Essen in der Kantine gehört zum Arbeitsalltag wie der Tannenbaum zu Weihnachten und bietet darüber hinaus neben dem Wetter, ein immer wieder gern genommenes »small talk« Thema, aber: Das Essen im Betrieb sollte dem Betriebsrat deshalb keinesfalls »Wurscht« sein.

Gerade unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes kriegt das Thema Betriebskantine wieder neuen Schwung. Empfehlungen über gesunde Ernährung und die schädlichen Auswirkungen von schlechtem Essen gibt es in Hülle und Fülle. Die wichtigsten Kritikpunkte am Kantinenessen sind fast immer die Gleichen: Zu viel Fett, zu viel Salz, zu wenig Vitamine. Trotzdem ist vielerorts die Currywurst das beliebteste Kantinenessen – wogegen auch gar nichts zu sagen ist – solange sie die Ausnahme kennzeichnet und

nicht das Normangebot. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen legen nämlich Wert auf eine »gesunde« Ernährung und erwarten ein entsprechendes Angebot auch in der Betriebskantine. In der Bevölkerung ist allgemein ein gestiegenes Bewusstsein darüber aus zu machen, dass »du bist, was du isst.« Bio-Produkte liegen im Trend, dazu ernähren sich immer mehr (junge) Menschen ganz bewusst vegetarisch oder sogar vegan (ohne tierische Produkte) und wollen ein entsprechendes Angebot auch in betrieblichen Zusammenhängen abgebildet sehen.

Job und fit

Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) hat es sich z. B. zum Ziel gesetzt, die Verpflegung in den Betrieben stärker auf eine ausgewogene Ernährung auszurichten. Mit ihrer Kampagne »Job & Fit« setzt sie sich dafür ein,

dass das Kantinenessen in Deutschland besser wird. Die DGE plädiert dafür, die Qualität des Kantinenessens zu verbessern: Mehr Ausgewogenheit in der Mittags- und Zwischenverpflegung, kostengünstige Speisen, umfangreiches Angebot an alkoholfreien Getränken. Ein Kantinenangebot, das von den Mitarbeitern gut angenommen wird, hat auch für den Arbeitgeber Vorteile. Es verbessert das Image des Betriebs, verringert die Fluktuation und erhöht die Produktivität. Zudem dient es dem Gesundheitsschutz durch Vermeidung von Mangelernährung und einem gesteigerten Ernährungsbewusstsein.

Vielseitigkeit auch beim Essen und Trinken

Zur ausgewogenen Ernährung gehört deshalb vor allem Vielseitigkeit. Die Betriebskantine sollte unbedingt eine Salatbar mit frischen Salaten bieten. Ein- bis zweimal pro Woche sollte Seefisch auf der Speisekarte stehen. Empfehlenswert ist auch eine regelmäßig wechselnde Auswahl zwischen Reis, Kartoffeln und Nudeln, wobei auch Vollkornprodukte berücksichtigt werden sollten. Die Mitarbeiter sollten die Möglichkeit haben, als Beilagen auch Speisen zu wählen, die schonend gegart und nicht paniert oder frittiert sind. Darüber hinaus ist ein vegetarisches Angebot als obligatorisch an zu sehen und die Möglichkeit zu schaffen, Sonderwünsche (vegan, lactosefrei usw.) anmelden zu können. Die Herkunft der Produkte, insbesondere von Fleisch und tierischen Erzeugnissen sollten nachweisbar sein, und von fair handelnden Erzeugern bzw. aus artgerechter Tierhaltung kommen. Die Betreiber des »Betriebsrestaurants« sollten überdies darauf achten, dass sich die Beschäftigten in den Räumlichkeiten auch wohl fühlen. Das fängt bei der Farbwahl und dem Mobiliar an. Aber auch auf die Räumlichkeiten und deren Beschaffenheit ist zu achten, sodass eben keine »Kantinenatmosphäre« herrscht, die vor lautem Geklapper oder Widerhall der eigenen Worte jede Unterhaltung unterbricht oder unmöglich macht. Auch auf ausreichenden Sichtschutz ist zu achten – nicht jede/r möchte sofort für alle beim Mittagstisch erreichbar sein (schmeckt's?), sondern sucht sich bewusst eine ruhige, ungestörte Ecke für eine kleine Auszeit beim Mittagessen.

Jede Kantine sollte einen Briefkasten oder eine E-Mail-Adresse einrichten, an die die Beschäftigten Anregungen und Wünsche zustellen können, um die Kundenzufriedenheit zu testen und neue Anregungen aufnehmen zu können. Für die Beschäftigten, die im Betrieb einen weiten Weg zur Kantine haben, sollten in ausreichender Anzahl Automaten die notwendigen Angebote enthalten.

Sozialverträgliche Preise

Dass der Unternehmer für die Verpflegung der Arbeiter am Arbeitsplatz sorgen soll, ist seit der Zeit des so genannten Henkelmann eine der ältesten Forderungen, die Arbeit-

nehmer stellen.¹ Die Arbeitgeber tragen diesem Anspruch heutzutage in vielen Varianten Rechnung. Der Betriebsrat kann dabei insbesondere prüfen, ob und welche Möglichkeiten in Frage kommen, die den Arbeitnehmern Kosten sparen, damit sie zu einem preiswerten Mittagessen bzw. einer Tagesverpflegung kommen, die ihren Bedarfen entspricht. So bezuschussen manche Unternehmen die Kantine, indem sie den Betreibern kostenlos Räume, Maschinen, Strom, Wasser und Geschirr zur Verfügung stellen. Der Betreiber der Kantine kann dann günstiger wirtschaften und mitarbeiterfreundlichere Preise anbieten. In vielen Betrieben sind zudem diverse Essensmarken-Konzepte üblich oder der Betrieb bezuschusst die Essen der Mitarbeiter sogar direkt. Wo es keine Kantine gibt, stellen manche Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden eine Auswahl an alkoholfreien Getränken zur Verfügung oder verabreden günstige Konditionen in benachbarten Restaurants. Bei allen Varianten lassen sich entsprechende Schwerpunkte der Interessenvertretung bilden, deren inhaltliche Frage am besten in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden sollten.

Darauf ist beim Angebot zu achten:

- Woher werden die angebotenen Produkte bezogen?
- Sind alle Angebote allen Beschäftigten zugänglich?
- Wird auf besondere Bedarfe bzw. Gewohnheiten Rücksicht genommen?
- Gibt es eine Salatbar?
- Gibt es ausreichend Obst bzw. Joghurt und Vollkornprodukte?
- Gibt es genügend Automaten?
- Wird täglich ein vegetarisches Gericht angeboten?
- Steht zweimal pro Woche Seefisch auf der Karte?
- Sind die Speiseräume ansprechend gestaltet?
- Sind die Wartezeiten an der Kasse nicht zu lang?
- Ist eine Kantinenkommission im Amt?
- Wie ist es mit der Preisgestaltung?
- Was und in welcher Form bezuschusst der Arbeitgeber?
- Welcher Personenkreis kann das Angebot nutzen?²

Betriebsvereinbarung abschließen

Sinnvoll ist es auf jeden Fall, die Modalitäten der Einrichtung und Benutzung einer Kantine in einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung gem. § 87 Abs.1 Nr.8 BetrVG festzulegen. Darin könnten zunächst die allgemeinen Ziele festgelegt werden, die für die Kantine angestrebt werden.

¹ Ein Henkelmann ist ein heute eher ungebräuchlicher Behälter aus Blech, in dem arbeitende Menschen früher ihr zu Hause zubereitetes Essen verpackten, um es zum Arbeitsplatz zu transportieren und ohne Umfüllen mit heißem Wasser oder Wasserdampf aufwärmen zu können. Begriffsbildend war der Griff (*Henkel*) mit dem der Behälter gehalten und meist auch verschlossen wird. In größeren Betrieben war es auch üblich, dass die Arbeiter ihre morgens abgegebenen Mahlzeiten in der Kantine zum Mittagstisch erwärmen lassen konnten.

² Quelle: vgl. www.gwi.de

Diese sind:

- Beitrag zum Gesundheitsschutz durch »gesundes« Angebot
- Umweltverträglichkeit der Rohstoffe
- Fair gehandelte Waren
- Erzeugernachweis
- Benutzerkreis
- Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten

Rechtlicher Rahmen für ein Verpflegungsangebot

Wenn Essen im Betrieb angeboten werden soll, ist aus juristischer Sicht zunächst zu prüfen, welche Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte dem Betriebsrat bei der Einrichtung, Ausstattung und dem Angebot zur Verfügung stehen. Um einen inhaltlichen Einfluss auf das Arbeitgeberverhalten zu erreichen, ist dabei zunächst nach »echten« Mitbestimmungsrechten zu suchen. Die wichtigsten Mitbestimmungsfelder finden sich auch hierbei in § 87 BetrVG.

Mitbestimmen bei Sozialeinrichtungen

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG hat der Betriebsrat über Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen mitzubestimmen. Sozialeinrichtungen im Sinne dieser Vorschrift sind alle Einrichtungen, die den Arbeitnehmern zusätzliche Sozialleistungen gewähren.

Beispiele:

- Pensions- und Unterstützungskassen
- Kantinen
- Kindergärten
- Sportanlagen
- Erholungsheime

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG umfasst dabei nur eine Mitsprache hinsichtlich Form, Ausgestaltung und Verwaltung bereits bestehender Sozialeinrichtungen. Der Betriebsrat kann demgegenüber nicht die Errichtung einer Sozialeinrichtung erzwingen. Gleiches gilt für die Schließung einer Sozialeinrichtung, die der Betriebsrat mit seinem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG nicht verhindern kann. Mitbestimmungsfrei ist auch die finanzielle Ausstattung der Sozialeinrichtung. Der Arbeitgeber darf allein entscheiden, wie viel Geld er einer Sozialeinrichtung zur Verfügung stellt. Bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechtes ist der Gesetzesvorbehalt des § 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beachten der z. B. zwingende Hygienevorschriften oder räumliche Beschaffenheiten sowie Bedingungen der Arbeitssicherheit den öffentlich rechtlichen Regelungen überlässt und dem Betriebsrat hinsichtlich nur ein Überwachungsrecht nach § 80 BetrVG zugesteht. Eine verpachtete Kantine bleibt eine Sozialeinrichtung des Betriebes. Mitbestimmungsfrei ist le-

diglich die Grundentscheidung des Arbeitgebers, ob die Kantine verpachtet wird. Zur Ausgestaltung i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG gehört dann die Vertragsgestaltung des Pachtvertrages sowie das Warensortiment, das Speiseangebot, der Abgabepreis, die Kantinennutzung aus besonderen Anlässen – nicht jedoch die Festsetzung der Höhe des Pachtpreises. So können im Pachtvertrag aber Bestimmungen aufgenommen werden, wonach Speisepläne und Abgabepreise zwischen dem Pächter, Verpächter und Betriebsrat zu besprechen und abzustimmen sind.³

Insider oder Outsider?

Mitzubestimmen hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG also zunächst bei der Form der Sozialeinrichtung. Damit ist auch die Rechtsform der Einrichtung gemeint. Der Betriebsrat ist danach bei der Entscheidung darüber zu beteiligen, ob die Einrichtung einen selbständigen Rechtsträger haben und welche Rechtsform dieser haben soll (z. B. Stiftung, Verein, GmbH). Arbeitgeber und Betriebsrat haben entsprechend gemeinsam darüber zu bestimmen, ob die Kantine als unselbständiger Teil des Betriebes oder als selbständige juristische Person betrieben werden soll. Bei der Entscheidung zur Übertragung an einen eigenen Rechtsträger z. B. eine GmbH können Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, gleichberechtigte Vertreter in die Organe der Sozialeinrichtung zu entsenden. Ebenso können sie festlegen, dass mitbestimmungspflichtige Fragen in den Beschlussgremien der Einrichtung nicht gegen den Widerspruch der Vertreter des Betriebsrats entschieden werden dürfen. Dieses »organschaftliche« Modell schließt dann aber grundsätzlich eine Mitbestimmung des Betriebsrats außerhalb des Organs der juristischen Person aus. Nur bei Entstehen einer Pattsituation müssen Arbeitgeber und Betriebsrat die zu entscheidende Frage selbst bzw. notfalls über Einsetzung der Einigungsstelle entscheiden. Entschließen sich Arbeitgeber und Betriebsrat, die bisher intern geführte Kantine auf einen Dritten zu übertragen z. B. durch Verpachtung, hat der Betriebsrat sowohl über das »Ob« als auch über das »Wie« der Übertragung mitzubestimmen. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Übertragung an einen Pächter, wird Vertragspartner des Dritten nur der Arbeitgeber. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beschränken sich während der Laufzeit des Pachtvertrages darauf, auf den Arbeitgeber Einfluss zu nehmen. Der Arbeitgeber muss seine vertraglichen Befugnisse dem Dritten gegenüber in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat ausüben.

Mitesser erlaubt?

Die Sozialeinrichtung muss vom Arbeitgeber für die Arbeitnehmer/innen eines Betriebes, eines Unternehmens oder eines Konzerns zur Verfügung gestellt werden. Sie darf nicht einem unbestimmten Personenkreis zur Ver-

³ Stege, Weinsbach, BetrVG 6. Auflage zu § 87 Rdnr. 146.

fügung stehen. Die Einbeziehung von Außenstehenden – auch von Familienangehörigen der Beschäftigten – ist aber möglich.⁴ Gerade dies ist unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein sehr interessanter und moderner Ansatz für Interessenvertretung durch den Betriebsrat!

Ebenso ist die Einbeziehung der leitenden Angestellten in den berechtigten Personenkreis eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme. In diesem Fall hat der Betriebsrat auch die Interessen dieser Personengruppe zu berücksichtigen.⁵ Eine Sozialeinrichtung liegt allerdings nicht vor, wenn die Einrichtung nur für leitende Angestellte zur Verfügung steht.⁶ Die abstrakte Festlegung des Benutzerkreises gehört zur Errichtung, die Auswahl der konkreten Arbeitnehmer zur Verwaltung der Einrichtung und ist damit auch mitbestimmungspflichtig. Gerade im Bezug auf den Benutzerkreis lauert hier neuerdings eine Falle für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Im Zuge der Nachhaltigkeit und der Verschmelzung öffentlicher und privater Interessen gehen zumindest große Arbeitgeber immer öfter den Weg, ihre Sozialeinrichtungen z. B. Kindergärten auch für nicht Werksangehörige zu öffnen.

Das Mitbestimmungsrecht i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG des Betriebsrats bei einer Sozialeinrichtung setzt aber voraus, dass der Wirkungskreis der Einrichtung auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern des Arbeitgebers beschränkt ist. Wenn der Arbeitgeber seine Einrichtungen auch für die Allgemeinheit öffnet, ohne eine erkennbare Einschränkung durch Bevorzugung von Werksangehörigen vor zu nehmen und damit eine so genannte Umwidmung von einer sozialen Einrichtung des Betriebes zu einer öffentlichen Einrichtung stattfindet, vernichtet er damit nach h. M. das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG.⁷ Das würde für eine Betriebskantine allerdings bedeuten müssen, dass sich der Charakter von einer sozialen Einrichtung des Betriebes in der Beschäftigte und evtl. Gäste oder deren Familienangehörige essen könnten, zu einem öffentlichen Restaurant verändern müsste allein die Tatsache, dass auch nicht Werksangehörige die Kantine benutzen dürfen, reicht dafür nicht aus. Sollte der Arbeitgeber auch im ersteren Falle den Mitarbeitenden das Essen dann weiterhin bezuschussen, bliebe außerdem ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erhalten.

Das Leben ist bunt und vielfältig – auch in der Betriebskantine

Auch bei der Ausgestaltung und Verwaltung der Einrichtung hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Dazu gehört zum Einen die Aufstellung von Grundsätzen, wie die vom Arbeitgeber für die Sozialeinrichtung zur Verfügung gestellten Mittel verwendet (bzw. verteilt) werden sollen. Zum Anderen gehört dazu die Organisation der Sozialeinrichtung z. B. auch die Aufstellung von Regeln zur Benut-

zung der Einrichtung (z. B. Öffnungszeiten einer Kantine für einzelne Abteilungen). Ebenso unterliegt die Frage, wer die Kantinenräume wann und wozu benutzen darf dem Mitbestimmungsrecht. Hier ergeben sich Überschneidungen zum Mitbestimmungsfeld nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Im Rahmen der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mittel hat der Betriebsrat auch über eine eventuelle Beteiligung der Arbeitnehmer an der Sozialeinrichtung mit zu entscheiden. Deshalb sind z. B. von den Arbeitnehmern zu zahlende Nutzungsbeiträge bzw. Kostenbeteiligungen (z. B. die Kantinenpreise) mitbestimmungspflichtig. Nicht erlaubt ist es dabei, dass der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung einen »Zwangsbeitrag« für die Kantinennutzung vereinbart, den der Arbeitgeber von jeder/m Betriebsangehörige/n unabhängig von der individuellen Nutzung vom Lohn abzieht.⁸

Du bist, was du isst!

Korrespondierend können die Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hinzugezogen werden, denn unstrittig hat die Art der Ernährung etwas mit der Gesundheit zu tun und gerade das Kantinenangebot kann gesundheitsfördernd wirken, indem dadurch wichtige Impulse für eine gesunde Ernährung in die Belegschaft gesendet werden. Ebenso sollte darauf geachtet werden, dass ein vielschichtiges Angebot gemacht wird, das evtl. auch ethnische Besonderheiten berücksichtigt und darauf, dass das Angebot auch jeder Person zugänglich ist z. B. auch Menschen mit Behinderungen (RollstuhlfahrerInnen oder blinden Beschäftigten). Hier korrespondiert das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes mit den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats. Zur Ausgestaltung einer Kantine als Sozialeinrichtung gehört auch die Entscheidung, ob die Kantine z. B. lediglich während der Mittagzeit zur Einnahme von Mahlzeiten genutzt wird, oder auch außerhalb der Essenzeiten zur Verfügung stehen soll. So hat der Betriebsrat mitzubestimmen, wenn die bisher übliche Nutzung dadurch eingeschränkt werden soll, dass künftig Jubiläumsfeiern von Arbeitnehmern des Betriebes nicht mehr in der Kantine stattfinden sollen.⁹ Auch wird davon erfasst, ob z. B. eine Umstellung von Verkaufseinrichtungen auf Automaten oder die Verwendung von Pfandflaschen und Mehrweggeschirr eingeführt wird. Insbesondere und vorrangig hat der Betriebsrat natürlich ein Mitbestimmungsrecht, wenn die Preise erhöht werden sollen oder sich die Preisgestaltung im Verhältnis der Arbeitgeber- und Arbeitneh-

4 BAG v.10.2.2009 -1ABR 94/07.

5 GK-Wiese Rdnr. 496 zu § 87 BetrVG.

6 LAG Düsseldorf DB 79, S.115 ff.

7 BAG v. 10.2.2009 -1ABR 94/07.

8 BAG v.11.7.2000 -1 AZR 551/99, NZA 2001,462.

9 Stege, Weinspach BetrVG Kommentar 6.Aufl. Rdnr. 148 zu § 87 BetrVG.

merbeteiligung ändern soll. Zur ebenfalls mitbestimmungspflichtigen Verwaltung der Sozialeinrichtung gehören alle sonstigen Entscheidungen und Maßnahmen hinsichtlich der Einrichtung. So hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einsetzung eines Kantinenausschusses und der Aufstellung des Speiseplanes oder wenn die Kantinenzeiten beschränkt werden sollen. Nicht dagegen bei der Prüfung von Lieferantenrechnungen

»Mitbestimmen« bei der Veränderung und Gestaltung betrieblicher Räume

Hinsichtlich der Gestaltung der Kantinenräume ist primär die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) zu beachten. In ihrem Anwendungsbereich hat der Betriebsrat weitgehende Beteiligungsrechte nach §§ 80 Abs. 1 Nr. 1, 87 Abs. 1 Nr. 7 und 89 BetrVG. Eine Beteiligung nach §§ 90, 91 BetrVG kommt zusätzlich in Betracht, wenn die Bedingungen nach den Vorschriften der ArbStättV hinter den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zurückbleiben. Das betrifft in der Kantine vor allem Lärmschutz sowie die Frage der Beleuchtung und Belüftung, aber auch die der Bestuhlung.

Das kleine »Mitbestimmungsrecht«

Unterrichtung und Beratung nach § 90 BetrVG

- (1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung
 1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen
 2. von technischen Anlagen
 3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
 4. der Arbeitsplätze
 rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.
- (2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

§ 90 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG umfasst sämtliche Bauvorhaben betreffend Räumen, die der betrieblichen Zweckbestimmung dienen dazu gehören auch Sozialräume wie Kantinen, Sporthallen, Aufenthalts-, Umkleide- und Waschräume. Es ist jedoch erforderlich, dass es sich um Räume handelt, in denen Arbeitnehmer tätig sind. Daher gehören Park- oder Sportplätze nicht dazu. Umfasst vom Unterrichts- und Beratungsrecht sind Neu-, Um- oder Erweiterungsbauten. Jede Veränderung des bestehenden Baukörpers fällt unter den Begriff des Umbaus, sofern dadurch die Arbeitsbedingungen beeinflusst werden. Das gilt nach herrschender Ansicht selbst für den Einbau neuer Fenster-

Eigenanzeige

Umfassend informiert!

Nutzen Sie auch den Informationsvorsprung unserer anderen Fachzeitschriften:

Soziale Sicherheit 1/2013

Neuregelungen: Was sich 2013 in den Bereichen Arbeit, Gesundheit, Pflege, Alterssicherung und Soziales ändert
Sind die neuen Regelbedarfe verfassungsgemäß? Zu den Regelsatz-Urteilen des Bundessozialgerichts und des SG Berlin

Computer und Arbeit 1/2013

Beteiligungsorientierte Veränderungen im IT-Betrieb
IKT-Rahmenvereinbarungen
Spyware im Betriebsrats-PC?

Arbeit und Recht 1/2013

60 Jahre BetrVG, 60 Jahre AuR, Entwicklungen im und Herausforderungen ans Arbeitsrecht
Betriebsbedingte Kündigungen ohne Interessenabwägung?
Die Struktur der arbeitsrechtlichen Kündigungsgründe

gute Arbeit. 1/2013

Thema des Monats: Sicher arbeiten – nicht nur auf dem Bau
DGB-Positionen für mehr Gute Arbeit – Ordnung schaffen auf dem Arbeitsmarkt
Qualitätsstandards im Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Bestellen Sie unsere kostenlosen Test-Abos. Informationen hierzu unter Tel.: (069) 79501071 oder E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

oder Türöffnungen, nicht aber für bloße Reparatur- oder Renovierungsarbeiten. Wenn also die Kantinenräume neu gestaltet werden sollen, indem die Räumlichkeiten neu aufgeteilt werden und mit Grünplätzen oder Lichteinstrahlung verschiedene Bereiche abgeteilt werden, ist das rechtzeitig mit dem Betriebsrat zu beraten, damit er seine Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG auch inhaltlich ausüben kann. Die Unterrichtung hat möglichst frühzeitig zu erfolgen, sobald feststeht, dass Maßnahmen getroffen werden sollen oder doch ernsthaft erwogen und erste Überlegungen über die Möglichkeiten ihrer Durchführung angestellt werden. Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers beginnt also nicht erst, wenn die Planung abgeschlossen ist. Sinn der Mitwirkung des Betriebsrats ist es, nicht erst die spätere Umsetzung, sondern die Planung selbst zu beeinflussen. Der Betriebsrat darf also nicht vor vollendete Tatsachen gestellt werden. Die Beratung ist nicht auf die Auswirkungen der Maßnahmen auf die Art der Arbeit und die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer beschränkt, weil diese in § 90 Abs. 2 BetrVG nur exemplarisch genannt werden. Der Betriebsrat kann also auch andere Auswirkungen auf die Arbeitnehmer in die Beratung mit dem Arbeitgeber mit einbeziehen. Das Beratungsrecht des Betriebsrats verpflichtet den Arbeitgeber, sich mit den Argumenten auseinanderzusetzen, nicht jedoch auf die Vorstellungen des Betriebsrats

im Ergebnis wirklich einzugehen und die Planung zu ändern. Hier greift dann das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 ein. Wenn der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nach § 90 BetrVG nicht nachkommt, besteht Einigkeit darüber, dass die Unterrichtung und Beratung an sich gegebenenfalls im Wege der Einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden kann. Die wahrheitswidrige, unvollständige oder verspätete Information stellt zudem eine Ordnungswidrigkeit nach § 121 BetrVG dar. Diese wird jedoch nur auf Antrag verfolgt, der binnen drei Monaten zu stellen ist.

Nicht ohne meinen Betriebsrat!

Der Arbeitgeber darf eine Kantine nicht ohne die Zustimmung des Betriebsrats betreiben oder deren Bedingungen bzw. deren Angebot oder Benutzerkreis ändern. Der Betriebsrat hat insoweit einen Anspruch auf Unterlassen, den er auch gerichtlich im Beschlussverfahren durchsetzen kann. Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Unbenommen bleibt es dem Arbeitgeber hingegen, auf die Errichtung der sozialen Einrichtung in Gänze zu verzichten, wenn ihm eine Einigung mit dem Betriebsrat nicht gelingt. Andererseits kann sich der Arbeitgeber auch freiwillig auf die Einrichtung einer Betriebskantine verpflichten lassen. Die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über das Betreiben einer Betriebskantine kann also in Form einer Betriebsvereinbarung i. R. von § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG erzwingbar erfolgen, wenn der Arbeitgeber die Entscheidung über das »Ob« bereits getroffen hat. Der Betriebsrat kann aber auch jederzeit eine solche Einrichtung anregen und darüber eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG mit dem Arbeitgeber abschließen.

Die freiwillige Betriebsvereinbarung

Neben der erzwingbaren Mitbestimmung im Rahmen einer sozialen Einrichtung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG bleibt es den Betriebsparteien unbenommen, sich freiwillig auf die Einrichtung einer Betriebskantine und der Modalitäten ihrer Bedingungen zu einigen. Im Gegensatz zu der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG eröffnet sich nach § 88 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht nur ein Mitbestimmungsrecht bei der Form, Ausgestaltung und Verwaltung, sondern auch bei der Errichtung von sozialen Einrichtungen. Darunter fallen auch notwendige Regelungen im Rahmen der Schließung einer solchen Einrichtung über die dann wiederum eine freiwillige Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 88 BetrVG abgeschlossen werden kann. Wenn der Arbeitgeber einverstanden ist, kann also in einer BV sowohl die Errichtung, als auch die Form und Ausgestaltung

der Kantine geregelt werden. In jeden Fall sollte der Betriebsrat den Kantinenbetrieb kontinuierlich in seiner Entwicklung begleiten und immer wieder neue Impulse für Verbesserungen geben. Dies gelingt am besten durch die Einrichtung eines Kantinenausschusses.

Bunte Tablettts in der Kantine?

Auch wenn der Kantinenausschuss in der Vergangenheit häufig ob seiner Aufgaben belächelt worden ist, sollte man seinen Einfluss auf diese wichtige soziale Einrichtung unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes noch einmal neu bewerten. Unabhängig von der Frage, welche Mitbestimmungsrechte der Betriebsrat ausübt, ist es auf jeden Fall sinnvoll, einen Kantinenausschuss einzurichten, der sich mit den veränderten Bedingungen und Bedarfen im Rahmen eines Kantinenbetriebes insbesondere unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes beschäftigt. Die Errichtung eines solchen Ausschusses ist auch unabhängig von der Bildung eines Betriebsausschusses schon in Betrieben ab 100 Beschäftigten gem. § 28 BetrVG möglich. Sinnvoll ist die Einbeziehung des Arbeitgebers und/oder des Betreibers/Pächters der Kantine. Weiterhin sollte für die Beteiligung der Beschäftigten an sie betreffenden Entscheidungen gesorgt sein (Mitarbeiterbefragung) und eine kontinuierliche Feedback-Möglichkeit gegeben werden (z. B. durch Bewertungszettel auf den Tischen), die das Angebot oder die Bedingungen der Kantinenbenutzung betreffen, um hieraus Anregungen für Verbesserungsvorschläge entnehmen zu können.

Fazit: Nichts anbrennen lassen!

Das Kantinenessen wird als Mitbestimmungsfeld des Betriebsrats im Zusammenhang mit dem Thema Gesundheitsschutz noch zu wenig genutzt, um auf die betrieblichen Bedingungen Einfluss zu nehmen. Wie aufgezeigt sind dafür vielfältige Ansatzpunkte gegeben, die nicht nur die Qualität des Essens beinhalten. Um dem gestiegenen Gesundheitsbedürfnis in der Belegschaft einerseits und dem zu steigenden Gesundheitsbewusstsein andererseits auch durch ein gesundes Angebot in der Betriebskantine gerecht werden zu können, sollte der Betriebsrat in Zukunft also nichts anbrennen lassen!

SILKE MARTINI ist Rechtsanwältin in Hamburg.



Hierzu finden Sie im Internet:
Musterbetriebsvereinbarung zum Betriebsrestaurant.