

Aktenzeichen: 1 ABR 11/89
Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 13. Februar 1990
- 1 ABR 11/89 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 2. März 1988
Hagen - 1 BV 1/88 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 13. Juli 1988
Hamm - 12 TaBV 50/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Regelungen über Alkoholprobleme

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 7, § 77 Abs. 1;
ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 11/89

12 TaBV 50/88 Hamm

Verkündet am
13. Februar 1990

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 13. Februar 1990 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Münzer beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Juli 1988 - 12 TaBV 50/88 - teilweise aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß dem Betriebsrat bei Regelungen hinsichtlich der Überwachung der Einhaltung des betrieblichen Alkoholverbots ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Im übrigen wird die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

- A. Der Arbeitgeber beschäftigt ca. 650 Arbeitnehmer in zwei Betrieben. Antragsteller ist der Betriebsrat des Werkes G , in dem sich auch die Hauptverwaltung befindet. Im Betrieb B ist ebenfalls ein Betriebsrat gewählt.



Beim Arbeitgeber besteht ein absolutes Alkoholverbot. In der am 24. Januar 1973 in Form einer Betriebsvereinbarung erlassenen Arbeitsordnung für das Werk G ist in § 37 insoweit bestimmt:

"§ 37
Alkohol- und Rauchverbot

(1) Es ist verboten, betrunken zur Arbeit zu erscheinen, alkoholische Getränke (Spirituosen, Bier etc.) in den Betrieb mitzubringen, Alkohol im Betrieb zu trinken oder zu verteilen. In begründeten Ausnahmefällen entscheidet der zuständige Hauptabteilungsleiter.

(2) In feuergefährlichen Betriebsteilen ist das Rauchen verboten."

Nur für das Werk B ist ergänzend zur im übrigen wortgleichen Arbeitsordnung zwischen dem dortigen Betriebsrat und dem Arbeitgeber eine Betriebsbußenordnung u.a. auch für Verstöße gegen das Alkoholverbot vereinbart worden (§ 59 der Arbeitsordnung und Sondervereinbarung, ebenfalls vom 24. Januar 1973).

Im August 1987 hatte der Arbeitgeber einem Staplerfahrer wegen vermuteter Trunkenheit im Betrieb fristlos gekündigt. Das Kündigungsschutzverfahren endete mit einem Vergleich, in dem sich der Arbeitgeber zur Zahlung einer - allerdings mäßigen - Abfindung verpflichtet, nachdem der Vorwurf des Alkoholmißbrauchs in der Beweisaufnahme nicht voll hatte nachgewiesen werden können. Daraufhin sandte der Vorsitzende der Geschäftsführung am 16. Dezember 1987 nachstehendes Rundschreiben an 35 Vorgesetzte in beiden Werken:



"Betr.: Alkohol im Werk

Leider gab es in letzter Zeit vermehrt Anlaß, sich mit Mitarbeitern und den von ihnen verursachten Alkohol-Problemen zu befassen.

In Hinsicht auf Alkohol-Fälle bitte ich, künftig wie folgt zu handeln:

Mitarbeiter, bei denen begründeter Verdacht auf Alkohol-Genuß besteht, sind durch einen Vorgesetzten zu befragen, ob sie einer Blutprobe durch einen Arzt zustimmen. Bei Zustimmung ist der Weg dorthin in Begleitung einer Vertrauensperson sofort anzutreten.

Bei Ablehnung ist noch ein weiterer Mitarbeiter zur Bestätigung des Verdachts hinzuzuziehen und nach einer entsprechenden Feststellung muß der alkoholi-sierte Mitarbeiter sofort die Arbeit einstellen und das Werk verlassen. Ein gefahrenfreier Transport zu Lasten des Betroffenen ist zu veranlassen.

In einem ersten und einfachen Feststellungsfall ohne Blutprobe oder mit entsprechendem Ergebnis einer Blut-probe erhält der Mitarbeiter eine Abmahnung; in schwer-wiegenden Erstfällen und bei einem zweiten Alkohol-Feststellungsfall werden durch die Personalabteilung unter Beachtung der Mitbestimmung arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet."

Der antragstellende Betriebsrat verlangte mit nachstehendem Schreiben vom 17. Dezember 1987 die Rücknahme des Schreibens:

"Ihr Rundschreiben "IM" Alkohol im Werk vom 16.12.87 GH/SK
- 206

Sehr geehrte Herren,

Ihr Rundschreiben w.o.a. und deren Maßnahmen, - darin sieht der Betriebsrat einen Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz § 87 Abs. 1 Ziff. 1 und fordert Sie hiermit auf, dieses Rundschreiben bis zum 17. Dezember 1987 um 13.00 Uhr zurückzuziehen.

Andernfalls sehe sich der Betriebsrat gezwungen, im Beschlußverfahren diese Angelegenheit vor dem AG-Hagen klären zu lassen.

Der Betriebsrat ist nach wie vor bereit, die gemeinsamen Schularbeiten im Hause zu erledigen."



Der Arbeitgeber ist der Aufforderung des Betriebsrats nicht nachgekommen.

Der Betriebsrat vertritt die Auffassung, der Arbeitgeber allein sei zu Regelungen über Fragen des Alkohols im Betrieb nicht befugt. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG stehe ihm insoweit ein Mitbestimmungsrecht zu. Auch eine Regelung, wie bei Verstößen gegen das vereinbarte betriebliche Alkoholverbot zu verfahren sei, unterliege seiner Mitbestimmung. Der Arbeitgeber habe mit der Mitteilung vom 16. Dezember 1987 eine verbindliche Verhaltensregelung zur Sicherung des reibungslosen Zusammenwirkens der Arbeitnehmer getroffen. Mit dem Schreiben wende sich der Arbeitgeber nicht nur in verbindlicher Weise an die gesamte betriebliche Gruppe der Vorgesetzten. Adressat sei die gesamte Belegschaft. Sämtliche des Alkoholgenusses verdächtigen Mitarbeiter müßten u.a. ihre Arbeit sofort einstellen, das Werk verlassen und die Transportkosten tragen. Sie hätten insbesondere keine Gelegenheit, den Betriebsrat hinzuzuziehen. Da die Verfahrensweise bei Alkoholverdacht verbindlich vorgeschrieben sei, könne kein Zweifel daran bestehen, daß die Ordnung des Betriebes berührt sei.

Darüber hinaus enthalte das Schreiben vom 16. Dezember 1987 auch eine Betriebsbußenregelung.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

den Arbeitgeber zu verpflichten, seine innerbetriebliche Mitteilung betreffend "Alkohol im Werk" vom 16. Dezember 1987 zurückzunehmen,



hilfsweise festzustellen,

daß der Arbeitgeber mit seiner Mitteilung betreffend Alkohol im Werk vom 16. Dezember 1987 das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt hat.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Zur Begründung hat er vorgetragen, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats seien nicht verletzt. Mit dem beanstandeten Rundschreiben habe er lediglich den Vorgesetzten Verhaltensmaßregeln zur Gefahrenabwehr an die Hand gegeben. Das Auftreten eines alkoholisierten Mitarbeiters im Betrieb stelle für diesen selbst und für die übrigen Arbeitnehmer im Regelfall eine Gefahr für Leib und Leben dar. Er setze sich dem Vorwurf der Nachlässigkeit aus, wenn er hierauf nicht reagiere.

Die Anträge des Betriebsrats sind in den Vorinstanzen ohne Erfolg geblieben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Anträge weiter, während der Arbeitgeber um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist zum Teil begründet, da der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht für die Regelung der Frage hat, wie bei einem Verdacht von Alkoholgenuß zu verfahren ist.

I. Der Hauptantrag des Betriebsrats ist unzulässig.

Mit ihm begehrt der Betriebsrat, den Arbeitgeber zu verpflichten, seine innerbetriebliche Mitteilung betreffend "Alkohol im Werk" vom 16. Dezember 1987 zurückzunehmen. Wie die nähere



Begründung von Haupt- und Hilfsantrag zeigt, begehrt der Betriebsrat jedoch die Feststellung, daß ihm bei der Ausgestaltung und Durchsetzung des vereinbarten betrieblichen Alkoholverbots ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Die vom Betriebsrat mit dem Hauptantrag begehrte Entscheidung ist nicht geeignet, diese unter den Beteiligten strittige Frage zu entscheiden.

II.1. Der Hilfsantrag ist zulässig.

a) Der Antrag bedarf der Auslegung. Dieser bezieht sich seinem Wortlaut nach auf einen bereits abgeschlossenen Vorgang in der Vergangenheit. Der Tatbestand, für den der Betriebsrat mit dem Hilfsantrag ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt, ist die Mitteilung des Arbeitgebers vom 16. Dezember 1987. Ein Antrag, der sich auf einen in der Vergangenheit liegenden Vorgang richtet, der für die Beteiligten keine Rechtswirkungen mehr entfaltet, wäre unzulässig (Senatsbeschuß vom 29. Juli 1982, BAGE 39, 259 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979).

Der Antrag des Betriebsrats betrifft jedoch in Wirklichkeit nicht mehr diesen abgeschlossenen Vorgang. Ihn hat der Betriebsrat nur zum Anlaß genommen, seine Mitbestimmungsrechte bei Fallgestaltungen dieser Art klären zu lassen. Das ergibt sich aus der Begründung der Anträge, insbesondere aus dem Vorbringen des Betriebsrats vor dem Landesarbeitsgericht, in dem er sich allein mit der Ansicht des Arbeitsgerichts auseinandersetzt, dem Betriebsrat stehe vorliegend ein Mitbestimmungsrecht nicht zu, weil sich der Arbeitgeber kraft seiner Leitungsbefugnis nur an seine



Vorgesetzten wende und von den Mitgliedern der Belegschaft ein bestimmtes Ordnungsverhalten nicht verlangt werde. Bezieht sich der Hilfsantrag dem Wortlaut nach nur auf einen in der Vergangenheit liegenden abgeschlossenen Vorgang, begehrt der Betriebsrat aber in Wirklichkeit die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei einer bestimmten Fallgestaltung auch in der Zukunft, kann der Antrag entsprechend ausgelegt werden (vgl. z.B. BAGE 52, 160 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit und BAGE 57, 114 = AP Nr. 4 zu § 98 BetrVG 1972).

Vorliegend ergibt sich aus dem Hilfsantrag in Verbindung mit der Begründung in der Beschwerdeinstanz, daß der Betriebsrat festgestellt haben will, ihm stehe bei Regelungen hinsichtlich der Überwachung der Einhaltung des betrieblichen absoluten Alkoholverbots ein Mitbestimmungsrecht zu.

b) Dieser Hilfsantrag ist bestimmt genug (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Die angestrebte Regelung eines Sachverhalts, für die der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt, muß so genau bezeichnet werden, daß mit der Entscheidung feststeht, für welche angestrebte Regelung das Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist. Das ist hier in ausreichendem Umfang geschehen. Die Fallgestaltung, für die der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt, ist eindeutig beschrieben.

c) Für diesen Antrag besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Rechtsschutzinteresse. Der Arbeitgeber will nach dem festgestellten Sachverhalt den Komplex "Überwachung der Einhal-



tung des allgemeinen Alkoholverbots" regeln. Demgemäß bezog sich das Schreiben vom 16. Dezember 1987 ganz allgemein auf von Arbeitnehmern "verursachte Alkohol-Probleme" und das Verfahren zur Feststellung der Alkoholeinwirkung. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Arbeitgeber hierbei ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachten muß.

2. Der Hilfsantrag des Betriebsrats ist begründet.

a) Das Mitbestimmungsrecht ergibt sich nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. In der Entscheidung vom 23. September 1986 (BAGE 53, 97 = AP Nr. 20 zu § 75 BPersVG) hat der Senat ausgesprochen, daß ein absolutes Alkoholverbot für Kraftfahrer in den Dienststellen des Geschäftsbereichs des Bundesministers der Verteidigung als Maßnahme zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG der Mitbestimmung des Hauptpersonalrats unterliegt. Die entsprechende Vorschrift des Betriebsverfassungsgesetzes, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, sieht aber vor, daß der Betriebsrat beim Gesundheitsschutz nur im Rahmen gesetzlicher und anderer Vorschriften mitzubestimmen hat. Die Vorschrift setzt damit für die Regelungsbefugnis der Betriebspartner eine Grenze nach oben. Es soll nicht Aufgabe des Betriebsrats sein, durch erzwingbare Regelungen einen "besseren" Gesundheitsschutz im Betrieb durchzusetzen, als er durch die öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Gesundheitsschutzes umschrieben wird (Senatsbeschuß vom 6. Dezember 1983, BAGE 44, 285, 302 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, zu C II 2 d der Gründe), vielmehr soll die besondere Sachkenntnis des Betriebsrats bei der



Konkretisierung der meist ausfüllungsbedürftigen Normen fruchtbar gemacht werden, um in bestmöglicher Weise im Rahmen der bestehenden Schutzgesetze Arbeitsunfällen und Gesundheitsbeeinträchtigungen vorzubeugen (Wiese, GK-BetrVG, 3. Bearbeitung, § 87 Rz 216; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 87 Rz 82).

§ 38 Abs. 1 der Unfallverhütungsvorschrift "Allgemeine Vorschriften" (VBG 1) sieht kein allgemeines absolutes Alkoholverbot vor. Die Vorschrift bestimmt vielmehr nur, daß sich Versicherte durch Alkoholgenuß nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Demgegenüber beschränkt sich die vom Arbeitgeber angestrebte Regelung nicht nur auf die Feststellung des Grades der Alkoholeinwirkung, von der § 38 VBG 1 ausgeht (zur Feststellung der Alkoholeinwirkung nach § 38 VBG 1 durch Vorgesetzte vgl. Glaubitz, BB 1979, 579; Zur Mitbestimmung bei der Feststellung der Alkoholeinwirkung im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG vgl. auch Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 125 a). Aus dem Schreiben des Arbeitgebers vom 16. Dezember 1987 ergibt sich, daß dieser das Verfahren der Feststellung jeglichen Alkoholgenusses regeln will, also auch, soweit der Alkoholgenuß weder zur Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit noch zur Gefahr für Leben oder Gesundheit von Menschen wird.

b) Das Landesarbeitsgericht hat aber zu Unrecht angenommen, das vom Betriebsrat begehrte Mitbestimmungsrecht könne auch nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hergeleitet werden. Mit seiner Begründung, der Arbeitgeber habe lediglich seine Mitarbeiter mit Vorge-



setztenfunktion anweisen wollen, wie diese sich gegenüber Arbeitnehmern zu verhalten hätten, bei denen der Verdacht auf Alkoholgenuß bestehe, mit der Anweisung habe der Arbeitgeber nur die arbeitsvertraglichen Pflichten der Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion konkretisiert, hat das Landesarbeitsgericht die Reichweite des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verkannt.

aa) Zweck der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist es, den Arbeitnehmern an der Gestaltung der betrieblichen Ordnung eine gleichberechtigte Teilhabe zu gewähren (Senatsbeschluß vom 24. März 1981, BAGE 35, 150 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitssicherheit). In diesem Beschluß (aa0, zu B II 1 b der Gründe) hat der Senat darauf hingewiesen, schon der Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergebe, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats Fragen der Ordnung des Betriebes und Fragen des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb in gleicher Weise als mitbestimmungspflichtige Angelegenheit anerkenne. Wären Fragen des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb nur solche der Schaffung einer verbindlichen betrieblichen Ordnung, hätte es deren gesonderter Nennung nicht bedurft. Schon daraus folgt nach der Überzeugung des Senats, daß mitbestimmungspflichtig auch solche Maßnahmen des Arbeitgebers sind, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen, selbst wenn sie nicht verbindliche Normen für das Verhalten der Arbeitnehmer zum Inhalt haben. Es genügt, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, die vorgegebene Ordnung des Betriebes zu gewährleisten oder aufrechtzuerhalten. Gegenstand der Mitbestimmung ist danach die Ge-



staltung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer im Betrieb. Mitbestimmungsfrei sind nur solche Maßnahmen des Arbeitgebers, die ein Verhalten des Arbeitnehmers betreffen, das keinen Bezug zur betrieblichen Ordnung hat, sei es, daß es sich nur auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bezieht oder in sonstiger Weise lediglich das Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers zum Arbeitgeber betrifft (vgl. BAGE 37, 112 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes; BAGE 37, 212 = AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Beschluß vom 10. April 1984 - 1 ABR 69/82 - AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes und BAGE 50, 330 = AP Nr. 10 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes sowie Beschluß vom 8. August 1989 - 1 ABR 65/88 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, und vom 17. Oktober 1989 - 1 ABR 100/88 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

In der Entscheidung BAGE 50, 330 hat der Senat auch eingehend dargelegt, was er unter Arbeitsverhalten versteht. Eine Anordnung betrifft das Arbeitsverhalten, wenn der Arbeitgeber in Ausübung seiner Organisations- und Leitungsmacht näher bestimmt, welche Arbeiten in welcher Weise auszuführen sind. Nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind also nur solche Anordnungen des Arbeitgebers, mit denen dieser die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert.

bb) Die Abgrenzung von mitbestimmungspflichtigen zu mitbestimmungsfreien Maßnahmen führt im vorliegenden Falle zu dem Ergebnis, daß die angestrebte Regelung des Komplexes "Alkohol im Werk" auch das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betrifft und deshalb mitbestimmungspflichtig ist.



Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, die Führung nachgeordneter Mitarbeiter gehöre zu den arbeitsvertraglichen Aufgaben der jeweiligen Vorgesetzten und sei damit Inhalt ihrer Arbeitspflicht. Darauf bezogene Anweisungen des Arbeitgebers konkretisieren die Arbeitspflichten der Vorgesetzten.

Das Landesarbeitsgericht hat aber nicht gesehen, daß vorliegend die Anordnung zur Erledigung von Führungsaufgaben von Vorgesetzten zugleich eine Regelung beinhaltet, die das Verhalten der übrigen Arbeitnehmer im Betrieb betrifft. Das Landesarbeitsgericht stellt zu Unrecht darauf ab, daß es sich insoweit nicht um eine für die übrigen Arbeitnehmer verbindliche Regelung handelt, weil das Schreiben des Arbeitgebers vom 16. Dezember 1987 nur an die 35 Vorgesetzten, nicht an die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes gerichtet ist. Damit verkennt das Landesarbeitsgericht, daß das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht die verbindliche Anordnung von Vorschriften für das Verhalten der Arbeitnehmer voraussetzt. Wie bereits ausgeführt genügt es, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, die vorgegebene Ordnung des Betriebes zu gewährleisten oder aufrechtzuerhalten (zuletzt Senatsbeschuß vom 8. August 1989 – 1 ABR 65/88 – zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu B I 2 der Gründe). Dementsprechend hat der Senat im Beschuß vom 17. Oktober 1989 (– 1 ABR 100/88 – zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B II 2 a der Gründe) ausgeführt, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und damit die gemeinsame Regelungsbefugnis der Betriebspartner sei nicht auf die bloße Normierung allgemeingültiger und verbindlicher Verhaltensregeln beschränkt, Inhalt des auf



die betriebliche Ordnung bezogenen Regelwerkes könnten auch Bestimmungen sein, die der Durchsetzung und Bewahrung dieser betrieblichen Ordnung dienen, sei es, daß sie besondere Anreize zur Beachtung der betrieblichen Ordnung schaffen (vgl. dazu auch die genannte Entscheidung des Senats vom 24. März 1981, aaO, für einen Sicherheitswettbewerb), sei es, daß sie die Überwachung der Einhaltung dieser betrieblichen Ordnung regeln (vgl. die Entscheidung des Senats vom 10. November 1987, BAGE 56, 313 = AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972 für die Überwachung eines allgemeinen Alkoholverbots).

Abgesehen davon will der Arbeitgeber vorliegend auch eine verbindliche Ordnung durchsetzen: Arbeitnehmer, die verdächtigt werden, im Betrieb Alkohol zu sich genommen zu haben, sollen vor die Wahl gestellt werden, sich einem Blutalkoholtest zu unterziehen oder auf ihre Kosten nach Hause befördert zu werden. Daß der Arbeitgeber sich nicht unmittelbar an die Belegschaft wendet, sondern seine Ordnungsvorstellungen durch Anweisungen an Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion durchzusetzen versucht, ist für die Frage, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht, ohne Bedeutung. Ob der Arbeitgeber sich unmittelbar an die Belegschaft wendet oder nicht, ist allein eine Frage der Zweckmäßigkeit. Blieben Anweisungen an Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion, mit denen bestimmte Ordnungsvorstellungen durchgesetzt werden sollen, mitbestimmungsfrei, könnte das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG stets unterlaufen werden.

cc) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist auch noch nicht verbraucht.



Zwar enthält § 37 der Arbeitsordnung vom 24. Januar 1973 ein allgemeines Alkoholverbot, bei dem der Betriebsrat mitbestimmt hat. Die Anordnung des Arbeitgebers im Schreiben vom 16. Dezember 1987 bezieht sich auch auf dieses absolute Alkoholverbot, obwohl es nicht ausdrücklich genannt wird. Mit der angestrebten Regelung will der Arbeitgeber ein Verfahren zur Feststellung des Alkoholgenusses durchsetzen und auf diese Weise die Einhaltung des betrieblichen absoluten Alkoholverbots kontrollieren und durchsetzen. Damit stellt sich ein neues Regelungsbedürfnis, dem die Betriebsvereinbarung vom 24. Januar 1973 - anders als im Betrieb W - noch nicht Rechnung getragen hat. Auch für solche Verfahrensregelungen hinsichtlich der Überwachung der Einhaltung eines absoluten Alkoholverbots hat der Betriebsrats ein eigenständiges Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, soweit - wie vorliegend - damit von der Belegschaft ein Verhalten erwartet wird, das von dem vereinbarten Alkoholverbot nicht gedeckt ist und mehr als nur eine Vollziehung dieses Verbots bedeutet. In einem solchen Falle führt der Arbeitgeber nicht allein die Betriebsvereinbarung über das Alkoholverbot nach § 77 Abs. 1 BetrVG durch, sondern verlangt von seinen Mitarbeitern ein weiteres Ordnungsverhalten. Dieses besteht im vorliegenden Falle darin, daß der Arbeitnehmer, der in den Verdacht gerät, Alkohol genossen zu haben, vor die Wahl gestellt wird, entweder sich einem Blutalkoholtest zu unterziehen oder auf seine eigenen Kosten nach Hause befördert zu werden.

Hat der Betriebsrat also für diese vom Arbeitgeber angestrebte Regelung für das Verhalten der Arbeitnehmer bei einem Verdacht von Alkoholgenuß mitzubestimmen, war der Beschluß des



trag abgewiesen worden ist und festzustellen, daß der Betriebsrat hinsichtlich der vom Arbeitgeber mit der Mitteilung vom 16. Dezember 1987 angestrebten Regelung ein Mitbestimmungsrecht hat.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Gnade

Dr. Münzer

