

27. Mai 1960

110

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die Sammlung! ja

Gesetz: BetrVG § 56 Abs. 1 f

Leitsatz:

Dem Betriebsrat steht im allgemeinen bei der
Aufstellung eines Produktographen kein Mitbe-
stimmungsrecht zu.

Aktenzeichen: 1 ABR 11/59

Beschluß des BAG vom 27. Mai 1960

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 11/59

2 BV Ta 51/59 Hamm/Westf.

110

Verkündet
am 27. Mai 1960

gez. Henkelmann,
Angestellte als Urkundsbe-
amter der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 27. Mai 1960 durch die
Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Stumpf
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr.Dr. Löwisch und Pinther
für Recht erkannt:

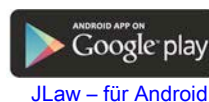
Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird
der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm in
Westf. vom 28. Juli 1958 - 2 BV Ta 51/59 - aufge-
hoben.

Die Beschwerde des Antragsgegners gegen den Be-
schluß des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 12. Mai
1959 - BV 1/59 - wird zurückgewiesen.

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



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



- 2 -

G r ü n d e:

I. Die antragstellende Firma, eine Druckerei, stellte in ihrem Betrieb einen Produktographen auf. Hierbei handelt es sich um eine an jeder Druckmaschine angebrachte Apparatur, die die verschiedensten Werte aus dem Lauf und der Bedienung der Druckmaschine, wie Lauf und Stillstand, Taktfolge, Fertigungsmenge, Leerlauf- und Verlustzeiten, Störzeiten, fortlaufend mechanisch registriert und über ein Kabelnetz den Produktions- und Arbeitsablauf auf einem Diagrammträger im Betriebsbüro zentral aufzeigt. Da dieses Registrier- und Kontrollgerät von sich aus nicht imstande ist, die verschiedenen an sich möglichen Gründe eines Stillstehens der Druckmaschinen zu erfassen und weiterzumelden, ist an den Druckmaschinen eine Tastatur angebracht. Der an der Maschine arbeitende Arbeitnehmer kann, wenn die Maschine in ihrem Lauf unterbrochen ist, die auf dem Diagramm in einer Zentrale automatisch erscheinende Fernmeldung des Maschinenstillstandes durch Betätigung einer von mehreren vorhandenen Unterbrechungstasten, also durch eine zusätzliche Meldung, motivieren und erläutern. Zu diesem Zweck sind an den Druckmaschinen fünf Tasten angebracht, die 5 und mehr verschiedene Möglichkeiten der Gründe einer Unterbrechung des Laufes der Druckmaschine vorsehen, wie z.B. Einrichten, Farbwechsel, Fehler an Druckform, kein Auftrag, übrige Hilfszeiten. In der Fertigungszentrale sind mit Hilfe dieser Geräte optisch die Auslastung und Bedienung der einzelnen Maschinen und der Fertigungsstand der Aufträge sowie die Gründe des Stillstandes der Maschine sofort in allen Einzelheiten und nahezu lückenlos erkennbar.

Bei der Aufstellung des Produktographen kam es zu Meinungsverschiedenheiten, insbesondere darüber, ob die Drucker verpflichtet waren, die an ihren Druckmaschinen angebrachten Tasten der ihnen von dem Arbeitgeber erteilten Weisung entsprechend zu bedienen. Es fanden Verhandlungen zwischen der antragstellenden Firma und ihrem Betriebs-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rat, dem Antragsgegner, statt, zu denen auch die Gewerkschaft und der Arbeitgeberverband hinzugezogen wurden. Hierbei wurde vereinbart, daß über die Frage, ob hinsichtlich der Aufstellung des Produktographen dem Betriebsrat ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht im Sinne des § 56 Abs. 1 Buchst. f BetrVG zukomme, eine Klärung im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren erfolgen solle. Darauf stellte die Firma beim Arbeitsgericht den Antrag

festzustellen, daß dem Antragsgegner kein Mitbestimmungsrecht im Sinne des § 56 Abs. 1 Buchst. f BetrVG insoweit zusteht, als es die Frage der Einführung und Betätigung des Produktographen im Betrieb der Antragstellerin anbetrifft.

Der Betriebsrat trat diesem Antrag entgegen und hat seine Zurückweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat nach dem Antrag der Firma entschieden. Dagegen hat der Betriebsrat Beschwerde eingelegt. Auf diese Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht den Antrag der Firma abgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Firma ihr ursprüngliches Ziel auf gerichtliche Feststellung, daß dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht zusteht, weiter, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die Frage der obligatorischen Mitbestimmung des Betriebsrats in der privaten Wirtschaft ist allein in § 56 BetrVG geregelt. Unter den hier erwähnten Fällen kann nur Buchst. f in Frage kommen, der die Fragen "der Ordnung des Betriebes" und des "Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb" betrifft. Hierüber besteht unter den Beteiligten Einigkeit. Entgegen der Ansicht des Betriebsrats ist aber die Frage der Aufstellung und Bedienung eines Produktographen nicht eine solche, die die Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb im Sinne des § 56 Abs. 1 Buchst. f BetrVG betrifft.

Diese gesetzliche Vorschrift umfaßt die Ordnung des



- 4 -

Betriebs im eigentlichen Sinne, wie sie bereits in früheren Zeiten, u.a. gemäß den Bestimmungen der Gewerbeordnung, bekannt war. Inhalt einer solchen Arbeitsordnung ist es aber nicht, das gesamte Verhalten eines Arbeitnehmers für die Zeit, in der er sich im Betrieb aufhält, hinsichtlich seiner nach dem Arbeitsverhältnis geschuldeten Arbeitsleistung bis ins einzelne zu regeln. Gegenstand der "Arbeitsordnung" ist nämlich nicht dasjenige, was mit dem eigentlichen Arbeitsvorgang des einzelnen im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmers zu tun hat und mit seiner Arbeitsleistung in unmittelbarem Zusammenhang steht. Die Arbeitsordnung umfaßt nicht die arbeitstechnischen Bestimmungen, die den Ablauf der Arbeit des einzelnen Arbeitnehmers selbst gestalten. Diese unternehmerliche und arbeitstechnische Leitung des Betriebes ist vielmehr allein Sache des Arbeitgebers (vgl. Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 56 Anm. 33 a Abs. 1 und 5 mit Zitaten). Eine Mitbestimmung nach § 56 Abs. 1 Buchst. f BetrVG ist nur insoweit gegeben, als es sich um die Ordnung des Betriebes als Gesamtorganismus und um das Verhalten der Arbeitnehmerschaft als eines Ganzen, dessen Teil auch der einzelne Arbeitnehmer ist, handelt. Sie ist insoweit nicht gegeben, als es sich um die nach den Weisungen des Arbeitgebers konkretisierbare Arbeitsleistung des einzelnen Arbeitnehmers handelt.

Diese Auslegung des § 56 Abs. 1 Buchst. f BetrVG, ergibt sich aus Sinn und Zweck der Arbeitsordnung. Eine solche Ordnung der Arbeit ist notwendig, um bei dem engen Zusammenleben und Zusammenwirken vieler Menschen in einem Betrieb eine Ordnung aufrechterhalten zu können, die Voraussetzung für ein gedeihliches Funktionieren dieses Betriebes ist. Nur die allgemeinen Vorschriften über die Arbeitsorganisation gehören hierzu, nicht aber die Frage, wie der vom einzelnen Arbeiter zu erledigende Arbeitsvorgang selbst im einzelnen zu gestalten ist. Vielmehr geht es hier um Fragen, die sich aus der Zusammenballung einer Anzahl von Menschen zwangsläufig



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



ergeben (so auch Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 2, S. 829) und die deshalb eine Regelung durch allgemein gültige Bestimmungen erfordern. Es geht also nur um die allgemeinen Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer in diesem (so auch BT-Drucks., 1. Wahlperiode, Nr. 3585, S. 11). Die betriebliche Ordnung oder Arbeitsordnung im Sinne des § 56 Abs. 1 Buchst. f aaO umfaßt daher nur allgemeingültige, für alle Arbeitnehmer oder doch für Gruppen von ihnen verbindliche Verhaltensregeln, ohne die nicht gewährleistet werden kann, daß das betriebliche Leben möglichst reibungslos abläuft. Im Gegensatz dazu stehen solche Anordnungen, die sich auf den einzelnen Arbeitsplatz oder auf einzelne Arbeitsplätze beschränken und die Art und Weise der Ausführung der jeweiligen an diesen Arbeitsplätzen zu verrichtenden Arbeit regeln. Auf dem letztgenannten Gebiet ist allein maßgeblich das arbeitsvertragliche, die geschuldete Arbeitsleistung näher bestimmende Weisungsrecht des Arbeitgebers, ohne daß eine Mitbestimmung des Betriebsrats hierbei in Betracht käme.

Es ergibt sich hieraus, daß im vorliegenden Fall ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht besteht. Ob ein Produktograph eingeführt und im Betrieb angewendet werden kann und weiter bestimmt werden kann, daß ein Drucker an seiner Maschine angebrachte Meldetasten zu bedienen hat, sind Fragen, deren Entscheidung allein dem Arbeitgeber kraft des ihm zustehenden Weisungsrechts obliegt. Denn hierbei handelt es sich um den Arbeitsablauf und die Arbeitsleistung eines einzelnen Arbeitnehmers oder mehrerer Arbeitnehmer bei der ihnen besonders zugewiesenen Arbeitsverrichtung. Die Arbeitsverrichtung des einzelnen Arbeitnehmers ist weisungsbestimmt, und sie kann konkretisiert werden durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers. Dieses Recht umfaßt auch die Befugnis, vom Arbeitnehmer beim Ausfall oder Stillstand



- 6 -

welchen Gründen die Maschine, die der betreffende Arbeitnehmer bedient, zu einer bestimmten Zeit stillgestanden hat. Ob eine solche danach geschuldete Auskunft mündlich zu erteilen ist oder wie hier auf mechanischem Wege, d.h. durch Betätigen einer Taste, ob sie nur auf ausdrückliche Frage des Arbeitgebers oder auch ohne eine solche im Einzelfall gestellte Frage durch den Arbeitnehmer von sich aus zu erteilen ist, spielt für das rechtliche Ergebnis keine Rolle. Der Unterschied zwischen der bisher üblichen Methode der Ausübung des Auskunftsrechts und dem hier angewandten Verfahren besteht lediglich darin, daß hier die Auskunft des Arbeitnehmers nicht erst auf Verlangen erteilt wird, sondern automatisch vorweg auf Grund einer im voraus erteilten Weisung erteilt werden muß, bevor der Arbeitgeber im Einzelfall ein solches Verlangen gestellt hat. Das aber ist im Rahmen des Einzelarbeitsverhältnisses zulässig und bedenkenfrei. Wie die Übermittlung der Nachricht im einzelnen Falle erfolgt, ist rechtlich ebenfalls ohne Bedeutung.

Es handelt sich in Wirklichkeit im vorliegenden Falle nur um die Kontrolle des Laufs der Maschine und damit allerdings auch um die Kontrolle des Arbeitsablaufs bei dem einzelnen an der Maschine beschäftigten Arbeitnehmer. Dieser Arbeitnehmer ist jedoch - wie bereits ausgeführt - ohnehin auf Grund des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, seinem Arbeitgeber auf dessen Verlangen, das auch im voraus ausgesprochen werden kann, von den Gründen des Stillstands der Maschine Nachricht zu geben. Es ist deshalb keine unbillige Forderung des Arbeitgebers, wenn er die Bedienung der Drucktasten durch den Arbeitnehmer verlangt, um auf diese Weise eine Benachrichtigung durch mündliche Erklärung oder durch die bisher üblichen Arbeitszettel zu ersparen. Ein solches Verfahren zu unterbinden oder seine Einführung von der Mitbestimmung des Betriebsrats abhängig zu machen, würde bedeuten, dem technischen Fortschritt in den Arm zu fallen.



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



Kontrolle des Arbeitsvorgangs ein Mitbestimmungsrecht nicht gegeben gewesen, so kann ein solches auch im vorliegenden Fall nicht gewährt werden.

Der Senat hat im Streitfall nicht zu entscheiden, ob ein Mitbestimmungsrecht für den Fall einzuräumen ist, daß eine Kontrollmaschine wie der Produktograph benutzt wird, um die Entlohnung des einzelnen Arbeitnehmers festzustellen, daß also die Entlohnung abhängig ist von den Ergebnissen, die der Produktograph aufweist. Einer Erörterung dieser Frage bedarf es hier nicht, da es unstreitig ist, daß die durch den Produktographen gelieferten Ergebnisse im Betriebe der Antragstellerin keinerlei Einfluß auf die Lohnhöhe der betreffenden Arbeitnehmer haben. Weiterhin hat der Senat nicht zu entscheiden die Frage, ob Rechte des einzelnen Arbeitnehmers oder des Betriebsrats dann begründet wären, wenn die Maschine benutzt würde, um zu einem von der Rechtsordnung nicht zu billigenden Antreibersystem zu kommen. Auch in dieser Richtung ist im vorliegenden Verfahren nichts vorgetragen worden. Die Antragstellerin hat im Gegenteil unwidersprochen betont, daß die Aufzeichnungen des Geräts mit der Leistung des einzelnen Arbeitnehmers, der an der Maschine beschäftigt ist, in keinerlei Zusammenhang ständen. Auch dem ist der Betriebsrat nicht mit substantiierten Behauptungen entgegengetreten.

Der Senat hat schließlich die Frage geprüft, ob die Einführung des Produktographen gegen Grundrechte der Verfassung verstößt, insbesondere den Persönlichkeitsschutz, den das Grundgesetz allen Menschen gewährt. Der Betriebsrat, der lediglich ein Mitbestimmungsrecht an der Einführung des Produktographen für sich in Anspruch nimmt, scheint eine solche Auffassung zwar selbst nicht zu vertreten; denn andernfalls müßte seine Einlassung im Verfahren eine andere sein. Jedoch war diese Frage von Amts wegen zu prüfen. Sie war jedoch zu verneinen. Wie schon betont, sind Kontrollmittel und Kontrollfunktionen im Arbeitsleben allgemein üblich. Wer sich in ein Arbeits-



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



- 8 -

verhältnis begibt, unterwirft sich damit auch insoweit einer Kontrolle durch den Arbeitgeber. In welcher Weise eine solche Kontrolle ausgeübt wird, ist letzten Endes dem Arbeitgeber kraft seines im Rahmen der Rechtsordnung auszuübenden Weisungsrechts hinsichtlich der Ausführung der Arbeitsleistung selbst überlassen. In Frage kommt etwa die direkte Beaufsichtigung durch einen Vorgesetzten, die Kontrolle dadurch, daß vom Arbeitnehmer Arbeitszettel ausgefüllt werden müssen, wobei davon auszugehen ist, daß dieser sie kraft seiner Treuepflicht richtig auszufüllen hat, aber auch die Überwachung durch Begründung einer arbeitsvertraglichen Pflicht, den Stillstand einer Maschine und die Gründe hierfür durch Betätigung einer automatischen Meldeanlage (hier der an den Druckmaschinen angebrachten Tasten) dem Arbeitgeber zu melden. Auch im letzteren Falle liegt ein Verstoß gegen die Würde des Menschen und die freie Entfaltung der Persönlichkeit unter den im vorliegenden Falle gegebenen Umständen nicht vor.

Scheidet schon aus all diesen Gründen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus, so kommt es nicht mehr darauf an, ob die von den Beteiligten herangezogenen Tarifverträge bereits eine tarifliche Regelung über Kontrollbefugnisse des Arbeitgebers enthalten, so daß gemäß §§ 56 Abs. 1 erster Halbsatz, 59 BetrVG für eine betriebliche Regelung dieser Frage kein Raum mehr wäre.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Stumpf

Dr. Dr. Löwisch

Pinther



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

