

15. Dez. 1961

2..3

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BetrVG § 56 Ordnung des Betriebes

Leitsätze: 1. Bei den Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb im Sinne des § 56 Abs. 1 f BetrVG ist die Grenze zwischen mitbestimmungsfreier und mitbestimmungspflichtiger Regelung folgendermaßen zu ziehen:

- a) Handelt es sich um eine arbeitstechnische Maßnahme von solcher Wichtigkeit, daß der einzelne Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht ohne die Beachtung der Anordnung nicht ordnungsmäßig erbringen kann ("arbeitsnotwendige Maßnahme"), dann ist der Arbeitgeber mangels besonderer arbeitsvertraglicher Regelung kraft seines Weisungsrechts befugt, durch die erforderlichen Anordnungen die Arbeitspflicht zu konkretisieren.
- b) Kann dagegen die geschuldete Arbeitsleistung auch ohne die bestimmte Regelung erbracht werden, dann unterliegen Anordnungen über die Ordnung des Betriebes und über das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb der Mitbestimmung durch den Betriebsrat.

- 2. Auch eine an sich arbeitsnotwendige Maßnahme im Sinne des Leitsatzes 1 a) kann mitbestimmungspflichtig werden, wenn der Arbeitgeber eine einmal gegebene Weisung nicht konsequent durchführt, indem er Abweichungen entweder in der Art zuläßt, daß bestimmte Arbeitnehmer trotz Arbeitsnotwendigkeit von der Regelung befreit werden, oder indem er verlangt, daß bestimmte andere Arbeitnehmer sich an die Weisung halten, obwohl es für deren Arbeitsverrichtung nicht notwendig ist.

Aktenzeichen: 1 ABR 3/60

Beschluß des BAG vom 15. Dezember 1961

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1. ABR. 3/60

VII Ta 26/59 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
15. Dezember 1961

gez. Henkelmann,
Angestellte als
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 1961 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Mellentin und Riedel beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Außenkammern Mannheim, vom 16. März 1960 - VII Ta 26/59 - aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e

I. Im Betrieb der Antragsgegnerin besteht seit Jahren die Anordnung, daß die bei der Herstellung und Verpackung von Margarine beschäftigten Arbeitnehmer die von der Betriebsleitung gestellte weiße Drillichkleidung einschließlich einer weißen Mütze zu tragen haben. Anlässlich der Weigerung eines Arbeitnehmers, die Mütze aufzusetzen, ist es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat über die Frage gekommen, ob die Anordnung des Mützentragens dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt.

Der antragstellende Betriebsrat hat im Beschlußverfahren die Feststellung begehrt, daß er bei der Anordnung des Tragens von firmeneigenen Mützen mitzubestimmen habe. Das Arbeitsgericht hat das Mitbestimmungsrecht nur hinsichtlich Art und Form der Mützen anerkannt. Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag in vollem Umfang stattgegeben. Mit ihrer Rechtsbeschwerde erstrebt die Antragsgegnerin die Zurückweisung des Antrages, während der Antragsteller um Zurückweisung des Rechtsmittels bittet.

II. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgerichts, das noch nähere tatsächliche Feststellungen zu treffen haben wird.

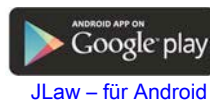
1. Die Zulässigkeit des Beschlußverfahrens folgt aus § 2 Abs. 1 Nr. 4 i in Verbindung mit § 8 Abs. 1 ArbGG, ebenso aus § 80 Abs. 1 ArbGG und aus § 82 Abs. 1 i BetrVG. Der Streit der Beteiligten geht um die Abgrenzung der beiderseitigen Zuständigkeiten, insbesondere um das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers.

Das rechtliche Interesse des Antragstellers an der begehrten Feststellung ist angesichts des Bestreitens der Antragsgegnerin ebenfalls gegeben. Soweit die Antragsgegnerin darauf hinweist, der Antragsteller habe selbst die Notwendigkeit einer besonderen Arbeitskleidung zum Schutz

- 3 -



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



der Margarineerzeugung anerkannt, ist damit nicht zugestanden, daß die Anordnung des Mützentragens nicht der Mitbestimmung unterliege. Die Erklärungen des Antragstellers können nur so verstanden werden, daß er bereit ist, hinsichtlich des Mützentragens eine betriebliche Regelung zu vereinbaren, sich also einer solchen Regelung nicht widersetzen wird.

2. Das Verfahren des zweiten Rechtszuges leidet insofern an einem Mangel, als nicht festgestellt ist und nach dem Akteninhalt auch nicht festgestellt werden kann, ob der Antragsteller seine Beschwerde fristgemäß eingelegt hat. Es fehlt der Nachweis der Zustellung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses an den Antragsteller (vgl. § 80 Abs. 2, § 50 Abs. 1 ArbGG).

Auf diesen Verstoß kommt es aber deshalb nicht an, weil gerade wegen des Fehlens eines Zustellungsnachweises nicht ermittelt werden kann, wann die Beschwerdefrist von zwei Wochen zu laufen begonnen hat. Deshalb ist die am 1. Februar 1960 vom Antragsteller eingelegte Beschwerde fristgerecht.

3. Es trifft nicht zu, wie die Antragsgegnerin meint, daß das Landesarbeitsgericht dem Antragsteller ein über den gestellten Antrag hinausgehendes Mitbestimmungsrecht zuerkannt habe. Die hier einschlägige Vorschrift des § 30a ZPO, die in ihrem Grundsatz auch für das Beschlußverfahren gilt, ist nicht verletzt. Der Antragsteller behauptet, nicht nur das Mitbestimmungsrecht bezüglich der Festlegung des Kreises der Mützenträger zu haben, sondern er will darüber hinaus, wie bereits oben zu II 1 ausgeführt ist, seine Zuständigkeit für die Anordnung des Mützentragens selbst und die damit zusammenhängenden Einzelheiten geklärt wissen. Indem das Landesarbeitsgericht entschieden hat, daß der Antragsteller bei der Regelung des Tragens von firmeneigenen Mützen im Betriebe mitzubestimmen habe, hat es sich im Rahmen des gestellten Antrages gehalten.

- 4 -

4. Der Antragsteller nimmt ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht für sich in Anspruch, das im gegebenen Fall nur auf § 56 Abs. 1 f BetrVG gestützt werden kann. Diese Vorschrift betrifft "Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb".

Derartige Angelegenheiten unterliegen grundsätzlich der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Was im einzelnen dazu gehört, ist hier nicht zu erörtern. Sicher ist, daß eine betriebliche Bekleidungsvorschrift, um die es sich im vorliegenden Fall handelt, eine der in § 56 Abs. 1 f BetrVG bezeichneten Angelegenheiten sein kann (Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 56 Anm. 33; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 5. Aufl., § 56 Anm. 37; Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 56 Anm. 70; Hueck-Nipperdey, Lehrb., Bd. II S. 829; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, 1960, S. 490 mit Anm. 104). Es sind jedoch Fälle denkbar, in denen es sich nicht um formelle Arbeitsbedingungen, um Ordnungsvorschriften handelt, sondern in Wahrheit um eine notwendige Gestaltung der Arbeitspflicht, somit um materielle Arbeitsbedingungen (vgl. zu dieser Unterscheidung BAG AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Wohlfahrtseinrichtungen und BAG 9, 238 = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Ordnung des Betriebes). Insoweit besteht kein Mitbestimmungsrecht.

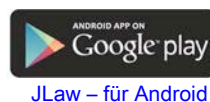
Die Abgrenzung zwischen dem mitbestimmungspflichtigen und dem mitbestimmungsfreien Raum ist im Anschluß an die soeben erwähnte Entscheidung des Senats vom 27. Mai 1960 (BAG 9, 238 = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Ordnung des Betriebes) für die Angelegenheiten des § 56 Abs. 1 f BetrVG folgendermaßen klarzustellen:

a) Handelt es sich um eine arbeitstechnische Maßnahme von solcher Wichtigkeit, daß die vertraglichen Pflichten des einzelnen Arbeitnehmers, d.h. seine Arbeitsleistungen, ohne die Beachtung der Anordnung nicht ordnungsmäßig erbracht werden können, liegt somit eine "arbeitsnotwendige Maßnahme" vor, dann ist es mangels einer besonderen arbeitsvertraglichen Regelung Sache des Arbeitgebers, der seiner-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

seits auch die Verantwortung für das Arbeitsergebnis und die Sicherheit der Arbeitnehmer trägt, durch die erforderlichen Weisungen die Arbeitspflicht (z.B. durch ein Rauchverbot in feuergefährdeter Umgebung, durch die Anordnung des Tragens bestimmter Kleidung zur Vermeidung der Verunreinigung oder Beeinträchtigung von Lebensmitteln oder anderen Produkten oder zur Sicherung der Arbeitnehmer) zu konkretisieren. Es handelt sich in solchen Fällen bei den arbeitsnotwendigen Anordnungen um die aus dem Arbeitsvertrag und aus § 121 GewO abzuleitende Ausübung des Direktionsrechts des Arbeitgebers, und zwar um eine notwendige Ausübung des Direktionsrechts, die zu den unabwendbaren Pflichten des Arbeitgebers im Interesse des Betriebsganzen oder der Arbeitnehmer oder der Abnehmer gehört. Diese Ausübung des Direktionsrechts bedarf nicht der Zustimmung des Betriebsrats.

b) Kann dagegen die geschuldete Arbeitsleistung auch erbracht werden, ohne daß eine bestimmte Regelung (Rauchverbot, Kleiderordnung) zu treffen ist oder im Falle ihres Vorhandenseins befolgt werden muß (z.B. Rauchverbot oder Bekleidungsvorschriften für einen Bürobetrieb ohne Publikumsverkehr), dann handelt es sich um Anordnungen, die sich auf die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb beziehen. Sie unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

5. Das Landesarbeitsgericht hat diese rechtlich notwendige Unterscheidung nicht erkannt. Für die Anwendung des § 56 Abs. 1 f BetrVG mußte es feststellen, ob die Anordnung des Mitzentragens in einer entscheidenden Beziehung zur Ordnung des Betriebes oder aber zu dem eigentlichen Arbeitsvorgang steht. Die Anwendung des § 56 Abs. 1 f BetrVG ohne diese Klärung ist rechtsirrtümlich. Schon deshalb muß der angefochtene Beschluß aufgehoben werden.

Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt, daß nach dem Vortrag der Beteiligten ein Teil der in der Margarineerzeugung und -verpackung beschäf-

tigten Arbeitnehmer (z.B. die Meister und die Betriebs-
handwerker) keine Mützen zu tragen brauchen, während auf
der anderen Seite solche Arbeitnehmer zum Mützentragen
angehalten worden sein sollen, die (z.B. als Ladearbeiter)
mit den unverpackten Erzeugnissen gar nicht in Berührung
kommen.

Das Landesarbeitsgericht, an das die Sache zur näheren
Feststellung des Sachverhaltes zurückzuverweisen ist, muß
somit vor allem aufklären, welcher der beiden unter II 4
a) und b) genannten Fälle hier vorliegt. Dabei ist grund-
sätzlich davon auszugehen, daß die Einführung einer be-
trieblichen Kleiderordnung im allgemeinen eine Ordnungs-
vorschrift ist, die nach § 56 Abs. 1 f BetrVG der Mitbe-
stimmung des Betriebsrats unterliegt. Es ist Sache des
Arbeitgebers, näher darzulegen, ob und inwieweit der oben
zu II 4 a) genannte Ausnahmefall einer arbeitsnotwendigen
Maßnahme gegeben ist, so daß der Arbeitgeber kraft seines
Weisungsrechts die Arbeitspflicht der Arbeitnehmer mitbe-
stimmungsfrei konkretisieren kann.

Mit Rücksicht auf die möglicherweise gegebenen, vom
Landesarbeitsgericht im einzelnen noch festzustellenden Be-
sonderheiten dieses Falles kann es darauf ankommen, ob
die Antragsgegnerin selbst ihre Anordnungen über das Tragen
der Mützen im Sinn der oben zu II 4 a) und b) getroffenen
Unterscheidungen konsequent durchgeführt hat oder ob und
inwieweit sie davon abgewichen ist, indem sie entweder
Ausnahmen in der Richtung zugelassen hat, daß sie bei Ar-
beitnehmern, bei denen das Mützentragen arbeitsnotwendig
ist, über eine Vernachlässigung dieser Verpflichtung hin-
weggesehen hat oder indem sie das Mützentragen auch an
solchen Arbeitsplätzen verlangt hat, an denen es aus ar-
beitstechnischen Gründen nicht notwendig war. Eine solche
Handhabung kann zu der Annahme führen, daß es sich allgemein
gesehen nicht um arbeitsnotwendige Anweisungen (oben II 4
a)) gehandelt hat. Dann würde die gesamte Bekleidungsrege-
lung der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.

gez. Nipperdey

Wichmann

Dr. Gröninger



[Kostenlos](#)
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

Riedel

