

Aktenzeichen: 1 ABR 32/78

LAG Düsseldorf Beschluß des BAG vom 24. März 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Arbeitssicherheit, § 87 Ordnung des Betriebes, § 88 Nr. 1, § 89

- Leitsätze:
1. Mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist nicht nur die Gestaltung der Ordnung des Betriebes durch die Schaffung allgemeingültiger verbindlicher Verhaltensregeln, sondern jede Maßnahme, durch die das Verhalten der Arbeitnehmer in bezug auf diese betriebliche Ordnung berührt wird.
 2. Ein Sicherheitswettbewerb, der zu einem sicherheitsbewußten Verhalten anregen soll und der für die Verringerung von Unfallzahlen Prämien aussetzt, berührt das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb. Seine Einführung unterliegt daher der Mitbestimmung des Betriebsrates.
 3. § 88 Nr. 1 BetrVG schließt ein Initiativrecht des Betriebsrates zur Durchführung eines Sicherheitswettbewerbs als einer zusätzlichen Maßnahme zur Verhütung von Arbeitsunfällen aus.



1 ABR 32/78

10 Ta BV 105/76 Düsseldorf

Verkündet am
24. März 1981

Im Namen des Volkes!

gez. Ude,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 24. März 1981 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Mager und Janzen beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Oktober 1977 - 10 Ta BV 105/76 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Solingen vom 19. August 1976 - 2 BV 2/76 - abgeändert:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Es wird festgestellt, daß die von der Antragsgegnerin vorgenommene Anordnung eines "Sicherheitswettbewerbs 1976" im Werk Leverkusen das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt hat und rechtsunwirksam ist.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin beschäftigt in ihrem Werk Leverkusen rund 5.300 Arbeitnehmer. Für das Jahr 1976 veranstaltete sie für die technischen Bereiche einen Sicherheitswettbewerb. Dessen nähere Bedingungen vom 3. Dezember 1975 lauten u.a. wie folgt:

1.0. Ziel des Wettbewerbes

Der Sicherheitswettbewerb soll Arbeitsschutzmaßnahmen verbessern, Fragen des Arbeitsschutzes ins Gespräch bringen und so die Zahl der Unfälle verringern helfen.

2.0. Regeln für den Sicherheitswettbewerb

2.1.

2.2. Wettbewerbsgruppen

Alle gewerblichen Arbeitnehmer mit der gleichen Betriebsnummer und die dort tätigen Angestellten bilden eine Wettbewerbsgruppe.

2.3. Wertung von Unfällen

Betriebs- und Wegeunfälle mit mehr als 3 Ausfalltagen, d.h. meldepflichtige Unfälle werden gewertet.

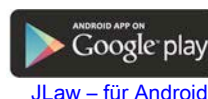
2.4. Vorgabewerte

Aus den 1000 Mann-Quoten (Unfälle pro 1000 Mitarbeiter) der Jahre 1972 bis 1975 werden

- 3 -



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



- 3 -

Vorgabewerte für das Werk und für jede Wettbewerbsgruppe berechnet.

.....

2.5. Gewinnmöglichkeiten

Es gibt was zu gewinnen, sobald der Vorgabewert des Werkes um 2 % unterschritten wird, und zwar:

eine Individualprämie von DM 20,--
für jeden Teilnehmer, der im Wettbewerbsjahr keinen Unfall hatte,
die Gruppenprämie
für die Angehörigen derjenigen Wettbewerbsgruppen, die ihren Vorgabewert am Ende des Wettbewerbsjahres um mindestens 5 % unterschritten haben.

Die Gruppenprämie richtet sich nach der Zahl der meldepflichtigen Unfälle: Je weniger Unfälle - desto mehr Prämie.

2.6. Ausschlußmöglichkeiten

Es entfallen

die Individualprämie ganz,
die Gruppenprämie zur Hälfte

für diejenigen Teilnehmer, die im Wettbewerbsjahr einen meldepflichtigen Unfall haben oder einmal gegen Unfallverhütungsvorschriften und/oder Sicherheitsanweisungen verstoßen;

die Individual- und die Gruppenprämie ganz

für diejenigen Teilnehmer, die im Wettbewerbsjahr zwei meldepflichtige Unfälle haben oder zweimal gegen Unfallverhütungsvorschriften und/oder Sicherheitsanweisungen verstoßen oder den Unfall eines anderen verursachen oder einen Unfall vertuschen, verheimlichen bzw. nicht ordnungsgemäß melden.

2.7. Verhalten nach einem Unfall

Nach einem Unfall spricht der Verletzte mit dem Werksarzt über die Möglichkeit eines angemessenen Arbeitsplatzes, der der vorübergehenden Beeinträchtigung seiner Einsatzfähigkeit entspricht. Die Entscheidung über die



- 4 -

Annahme eines solchen Platzes trifft in jedem Falle der Verletzte. Bei Annahme eines solchen Platzes bleibt die Prämie in voller Höhe erhalten.

2.8. Schiedsausschuß

.....

Von dem Sicherheitswettbewerb wurden rund 3000 Arbeitnehmer des Werkes Leverkusen erfaßt.

Die Antragsgegnerin unterrichtete von diesem Sicherheitswettbewerb den Betriebsrat mit Schreiben vom 3. November 1975 und bat um dessen Unterstützung. Der Betriebsrat hat am 11. Dezember 1975 den Sicherheitswettbewerb grundsätzlich abgelehnt und dafür ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen. Das hat die Antragsgegnerin mit Schreiben vom 15. Dezember 1975 verneint. Ein weiterer Schriftwechsel führte zu keiner Einigung.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, ihm stehe ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu. Der Sicherheitswettbewerb zielt auf ein bestimmtes Verhalten der am Wettbewerb teilnehmenden Arbeitnehmer im Betrieb. Durch den Wettbewerb, dem sich keiner der erfaßten Arbeitnehmer entziehen könne, werde das betriebliche Verhalten der Arbeitnehmer in nicht unerheblicher Weise unmittelbar und mittelbar beeinflusst. Die Bedingungen des Wettbewerbs sowie die beabsichtigte betriebsinterne Veröffentlichung des jeweiligen Wettbewerbsstandes seien geeignet, die Arbeitnehmer zu einem bestimmten Verhalten - zur Selbstentlastung bei Unfällen, zur Übernahme eines Schon-Arbeitsplatzes trotz Unfallverletzung und zur Berücksichtigung der Interessen der Gruppenmitglieder an der Erhaltung der Chancen für eine Gruppenprämie - zu veranlassen. Auch die Ein-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



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



- 5 -

richtung des Schiedsausschusses mit dessen geregelter Verfahren berühre das Verhalten der Arbeitnehmer und die Ordnung des Betriebes. Durch die Bereitstellung von Prämien erfolge gleichzeitig eine betriebliche Lohngestaltung, die zusätzlich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG begründe.

Der Betriebsrat als Antragsteller hat daher im vorliegenden Verfahren beantragt

festzustellen, daß die von der Antragsgegnerin getroffene Anordnung eines "Sicherheitswettbewerbes 1976" im Werk Leverkusen das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 87 Abs. 1 BetrVG verletzt und rechtsunwirksam ist.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, daß dem Betriebsrat bei der Durchführung eines Sicherheitswettbewerbs ein Mitbestimmungsrecht nicht zustehe.

Die Antragsgegnerin hat den Sicherheitswettbewerb 1976 durchgeführt und auch in den folgenden Jahren entsprechende Wettbewerbe mit Erfolg veranstaltet.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben den Antrag zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen Antrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Die Antragsgegnerin hat das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates verletzt, als sie ohne dessen Zustimmung den Sicherheitswettbewerb durchführte. Diese Maßnahme ist unwirksam.

- 6 -



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



- 6 -

I. Der Antrag ist zulässig.

1. Die Frage, ob dem Antragsteller bei der Durchführung eines Sicherheitswettbewerbes ein Mitbestimmungsrecht zusteht, betrifft eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG 1953. Er ist nach § 8 Abs. 1 ArbGG 1953 im Beschlußverfahren zu verfolgen. Antragsteller und Antragsgegnerin sind beteiligungs- und antragsbefugt. Das Verfahren berührt unmittelbar ihre betriebsverfassungsrechtliche Stellung.

2. An der beantragten Entscheidung besteht auch ein Rechtsschutzinteresse, obwohl die Antragsgegnerin den Sicherheitswettbewerb 1976 durchgeführt hat. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats entfällt bei betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzstreitigkeiten das Rechtsschutzinteresse nicht dadurch, daß der konkrete Vorgang, der zu dem Verfahren geführt hat, in der Vergangenheit liegt und zur Zeit der gerichtlichen Entscheidung bereits abgeschlossen ist. Es ist vielmehr in solchen Fällen schon dann zu bejahen, wenn auch nur eine geringe Wahrscheinlichkeit besteht, daß sich ein gleichartiger Vorgang im Betrieb wiederholen kann (vgl. Beschluß des Senats vom 13. September 1977 - 1 ABR 67/75 -, AP Nr. 1 zu § 42 BetrVG 1972 [zu II A 3 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt, und vom 10. Juli 1977 - 1 ABR 88/77 -, AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B I 2 b der Gründe]).

Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Falle gegeben. Die Antragsgegnerin hat auch in den folgenden Jahren einen Sicherheitswettbewerb durchgeführt. Angesichts der dabei erzielten Erfolge kann davon ausgegangen werden, daß sie auch künftig Sicherheitswettbewerbe veranstalten wird, zumal die Antragsgegnerin Gegenteiliges nicht vorgetragen hat. Damit ist nach wie vor unter den Beteiligten im Streit, ob der Antragsteller bei solchen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



Sicherheitswettbewerben ein Mitbestimmungsrecht hat.

II. Der Antrag ist auch begründet.

1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Letzteres ist vorliegend der Fall.

a) Das Landesarbeitsgericht hat ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach dieser Vorschrift deswegen verneint, weil der Sicherheitswettbewerb keine Regelungen enthalte, die den Arbeitnehmern eine bestimmte Tätigkeit oder eine bestimmte Verhaltensweise zur Pflicht machten. Es reiche nicht aus, daß Handlungen des Arbeitgebers irgendwelche mittelbaren Auswirkungen auf das Arbeitnehmerverhalten haben können. Damit hat das Landesarbeitsgericht den Inhalt des nach dieser Vorschrift gewährten Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates verkannt.

Richtig ist, daß der Senat sowohl zu der gleichlautenden früheren Vorschrift des § 56 Abs. 1 Buchst. f) BetrVG 1952 als auch zu § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG 1972 wiederholt ausgesprochen hat, daß die betriebliche Ordnung i.S. dieser Vorschrift nur allgemeingültige, für die Arbeitnehmer oder doch für Gruppen von ihnen verbindliche Verhaltensregeln zur Sicherung des ungestörten Arbeitsablaufs und des reibungslosen Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer im Betrieb umfaßt (BAG 9, 238 [240 ff.] = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Ordnung des Betriebes; AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Ordnung des Betriebes; Beschluß vom 9. Dezember 1980 - 1 ABR 1/78 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes). Damit hat der Senat aber nicht gleichzeitig entschieden, daß Gegenstand der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nur die Schaffung der



- 8 -

betrieblichen Ordnung in diesem Sinne, die Aufstellung verbindlicher Verhaltensnormen sei.

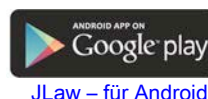
b) Schon der Wortlaut der Bestimmung weist aus, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates weiter reicht. Fragen der Ordnung des Betriebes und Fragen des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb werden in gleicher Weise als mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten genannt. Wären Fragen des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb nur solche der Schaffung einer verbindlichen betrieblichen Ordnung, hätte es deren gesonderter Nennung nicht bedurft. Die Gestaltung der verbindlichen betrieblichen Ordnung würde das so verstandene Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb mitumfassen.

Schon daraus folgt, daß mitbestimmungspflichtig auch solche Maßnahmen des Arbeitgebers sind, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen oder berühren, ohne daß sie 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 aufrecht zu erhalten. So hat der Senat auch die Schaffung einer Betriebsbußenordnung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zugeordnet (BAG 20, 79 = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Betriebsbuße; BAG 27, 366 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße; AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße). Auch durch eine solche Betriebsbußenordnung werden nicht unmittelbar verbindliche Regeln für das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb geschaffen, sie stellt sich vielmehr als eine Maßnahme dar, mit der auf das von einer vorgegebenen betrieblichen Ordnung geforderte Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb Einfluß genommen wird, indem Verstöße gegen diese Ordnung sanktioniert werden. Daß damit auf das Verhalten der Arbeitnehmer ebenso Einfluß genommen wird, wie durch die Normierung verbindlicher Verhaltensregeln, bedarf keiner Darlegung.

- 9 -



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



c) Damit wird entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts der Umfang des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht unübersichtlich und gegen mitbestimmungsfreie Anordnungen des Arbeitgebers nicht mehr abgrenzbar. Das Gesetz unterstellt die Fragen der Ordnung des Betriebes und die Fragen des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb in gleicher Weise dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Gegenstand der Mitbestimmung ist daher die Gestaltung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer im Betrieb. Nur ein Verhalten der Arbeitnehmer, durch das dieses Zusammenleben und Zusammenwirken berührt wird, ist daher Gegenstand von Maßnahmen, die dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterliegen. Es muß sich um ein Verhalten der Arbeitnehmer in bezug auf die betriebliche Ordnung handeln. Damit scheiden alle Maßnahmen des Arbeitgebers aus, die das Verhalten des Arbeitnehmers betreffen, das einen solchen Bezug zur betrieblichen Ordnung nicht hat, sei es, daß es sich auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bezieht oder daß es in sonstiger Weise lediglich das Verhältnis Arbeitnehmer/Arbeitgeber betrifft.

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterstellt damit die gesamte Gestaltung des Zusammenlebens der Arbeitnehmer im Betrieb der Mitbestimmung des Betriebsrates. Dieses Zusammenleben wird aber nicht nur gestaltet durch eine betriebliche Ordnung i.S. eines Komplexes verbindlicher Verhaltensregeln, sondern auch durch alle sonstigen Maßnahmen, durch die das Verhalten der Arbeitnehmer in bezug auf diese betriebliche Ordnung berührt und beeinflusst wird. Nur so wird dem Zweck des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates Genüge getan, den Arbeitnehmern eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens zu gewähren (Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 58; Wiese, GK-BetrVG, § 87 Anm. 56).



- 10 -

d) Der von der Antragsgegnerin durchgeführte Sicherheitswettbewerb berührt das Verhalten der Arbeitnehmer in bezug auf die betriebliche Ordnung in der dargestellten Weise. Den Arbeitnehmern der betroffenen Bereiche ist durch Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsanweisungen und Vorschriften in Abschnitt VII der Arbeitsordnung ein der Arbeitssicherheit dienendes Verhalten zur Pflicht gemacht. Diese Vorschriften sind Teil der Ordnung des Betriebes, indem sie der Sicherung des ungestörten Arbeitsablaufes und des reibungslosen Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer im Betrieb dienen. Ziel des Sicherheitswettbewerbes ist es, die Befolgung dieser Verhaltensregeln in mannigfacher Weise zu verbessern, um so die Zahl der Unfälle zu verringern und das Zusammenleben sicherer zu machen. Dadurch, daß einmal für ein besonders sicherheitskonformes Verhalten Prämien ausgesetzt werden und auf der anderen Seite bestimmte Verhaltensweisen - etwa die Nichtanzeige eines Unfalles - zu einem Prämienverlust führen, wird mittelbar auf ein bestimmtes Verhalten der Arbeitnehmer Einfluß genommen und damit das Zusammenleben der Arbeitnehmer im Betrieb gestaltet. Diese Gestaltung des Zusammenlebens im Betrieb durch die Beeinflussung bestimmter Verhaltensweisen unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auch gemeinschaftlich darüber entscheiden, ob und in welcher Weise die Erfüllung vorgegebener Verhaltenspflichten prämiert oder sanktioniert werden soll.

e) Dem steht auch nicht entgegen, daß in den Sicherheitswettbewerb Wegeunfälle mit einbezogen sind. Zwar berührt das Verhalten auf dem Weg zur Arbeit an sich nicht das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb, das ändert aber nichts daran, daß der Sicherheitswettbewerb als solcher das Verhalten der Arbeitnehmer in bezug auf die betriebliche Ordnung betrifft. Dessen Ziel, ein sicherheitskonformes Verhalten zu fördern, wird nicht dadurch berührt,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



daß auch Wegeunfälle bei der Frage, inwieweit Prämien gewährt werden oder verloren gehen, mitberücksichtigt werden. Es ist eine Frage des Inhalts der mitbestimmungspflichtigen Regelung des Sicherheitswettbewerbs, ob Wegeunfälle mit zu berücksichtigen sind, nicht aber ist die Beschränkung des Sicherheitswettbewerbes auf Betriebsunfälle Voraussetzung des Mitbestimmungsrechtes.

2. Dem damit aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sich ergebenden Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Durchführung eines Sicherheitswettbewerbs stehen andere Vorschriften des BetrVG nicht entgegen.

a) § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG stellt keine erschöpfende und abschließende Regelung des erzwingbaren Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung dar. Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 9. Dezember 1980 - 1 ABR 80/77 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B I 3 der Gründe] auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ausgesprochen, daß aus dem Vorhandensein einer Spezialregelung - hier der Nr. 7 - nicht zwingend hergeleitet werden könne, daß eine vom Wortlaut her umfassendere Regelung - hier der Nr. 1 - nur eine begrenzte Reichweite habe. Daß der Betriebsrat bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen hat, besagt daher für sich allein noch nicht, daß solche Maßnahmen nicht auch die Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb i.S. von Nr. 1 sein könne.

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gewährt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung derjenigen Regelungen, die der Arbeitgeber aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften des gesetzlichen Arbeitsschutzes zur Verhütung von Arbeitsunfällen und zur Förderung des Gesundheitsschutzes zu treffen hat (Fitting-Auffarth-



Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., Vorbem. vor § 89 Anm. 24; Galperin-Löwisch, aaO, § 87 Anm. 155). Es geht darum, den Regelungsspielraum auszufüllen, den Vorschriften des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes dem Arbeitgeber belassen. Solche Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Unfallverhütungsvorschriften können Teil der Ordnung des Betriebes i.S. von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sein, soweit sie dem Arbeitsschutz dienende Verhaltenspflichten der Arbeitnehmer begründen. Soweit es um die Schaffung dieses Teils der Ordnung des Betriebes geht, geht das Mitbestimmungsrecht nach Nr. 7 dem Mitbestimmungsrecht nach Nr. 1 vor. Der Betriebsrat kann eine dem Arbeitsschutz dienende Ordnung des Betriebes nur insoweit verlangen, als diese im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften bleibt. Nur insoweit trifft es zu, daß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG einen Rückgriff auf Nr. 1 ausschließt, wie im Schrifttum zum Teil angenommen wird (Galperin-Löwisch, aaO, § 87 Anm. 154; Wiese, GK-BetrVG, § 87 Anm. 109 a).

Daraus folgt jedoch nicht, daß auch sonstige Maßnahmen, die das Verhalten der Arbeitnehmer in bezug auf diese betriebliche Ordnung berühren, mitbestimmungsfrei sind, sofern sie auch dem Arbeitsschutz im Betrieb dienen. Angelegenheiten des Arbeitsschutzes wurden vom BetrVG 1952 in § 56 Abs. 1 Buchst. f) unter dem Gesichtspunkt der Ordnung des Betriebes erfaßt. Der Betriebsrat hatte bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes ein volles Mitbestimmungsrecht, sobald die Ordnung des Betriebes und das diesbezügliche Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb berührt waren. Die Beteiligung des Betriebsrates am Arbeitsschutz ist im BetrVG 1972 erweitert worden. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und über den Gesundheitsschutz unterliegen der erzwingbaren Mitbestimmung auch dann, wenn sie die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeitnehmer



nicht berühren, mögen sie auch nur im Rahmen öffentlich-rechtlicher Arbeitsschutzvorschriften zulässig sein. Diese Konkretisierung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates bei der Schaffung von Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und über den Gesundheitsschutz besagt aber nichts darüber, daß nunmehr Fragen des Verhaltens der Arbeitnehmer in bezug auf die betriebliche Ordnung nur deswegen mitbestimmungsfrei bleiben müßten, weil sie mittelbar auch dem Arbeitsschutz dienen. Angesichts der zentralen Bedeutung, die § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG der Regelung des betrieblichen Zusammenlebens beimißt, wie schon die vorgezogene Stellung dieser Vorschrift ausweist (vgl. Wiese, GK-BetrVG, § 87 Anm. 53), rechtfertigt nichts die Annahme, daß alle Fragen eines sicherheitskonformen Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb durch § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrates entzogen werden sollten.

b) Auch aus § 88 Nr. 1 BetrVG folgt nicht, daß die Durchführung eines Sicherheitswettbewerbs mitbestimmungsfrei ist. Ohne Frage ist ein Sicherheitswettbewerb der hier von der Antragsgegnerin durchgeführten Art eine zusätzliche Maßnahme zur Verhütung von Arbeitsunfällen i.S. der genannten Bestimmung, die durch freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden kann. Mit der Zuweisung solcher zusätzlicher Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen an das sog. freiwillige Mitbestimmungsrecht ist aber nur gesagt, daß der Betriebsrat solche zusätzlichen Maßnahmen nicht unter Berufung auf ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und das damit grundsätzlich verbundene Initiativrecht verlangen und notfalls über einen Spruch der Einigungsstelle herbeiführen kann. § 88 Nr. 1 BetrVG schließt insoweit ein nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gegebenes Initiativrecht aus. Ergreift der Arbeitgeber jedoch solche zusätzlichen Maßnahmen,



bedarf er der Zustimmung des Betriebsrates immer dann, wenn diese ihrer Art nach einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand nach § 87 Abs. 1 BetrVG erfüllen. Ebenso wenig wie die Einführung von technischen Kontrolleinrichtungen i.S. von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG deswegen mitbestimmungsfrei wird, weil solche Kontrolleinrichtungen auch der Verhütung von Arbeitsunfällen zu dienen bestimmt sein mögen, wird daher eine das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb beeinflussende und berührende Maßnahme nicht deswegen mitbestimmungsfrei, weil sie sich als zusätzliche, d.h. vom öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz her nicht geforderte Maßnahme zur Verhütung von Arbeitsunfällen darstellt.

c) Schließlich steht auch § 89 BetrVG dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Durchführung eines Sicherheitswettbewerbes nicht entgegen. Die hier geregelte Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Arbeitgeber, Arbeitschutzbehörden und Unfallversicherung betrifft andere Sachverhalte des betrieblichen Arbeitsschutzes und kann schon im Hinblick auf § 87 Abs. 1 Nr. 7 und § 88 Nr. 1 BetrVG nicht als abschließende Regelung der Beteiligung des Betriebsrates am betrieblichen Arbeitsschutz angesehen werden.

3. Hat damit der Betriebsrat bei der Durchführung eines Sicherheitswettbewerbes mitzubestimmen, so hat die Antragsgegnerin dieses Mitbestimmungsrecht verletzt, als sie ohne Zustimmung des Betriebsrates den Sicherheitswettbewerb 1976 anordnete und durchführte. Dessen Anordnung war damit unwirksam. Schon daraus ergibt sich, daß die vom Betriebsrat begehrte Feststellung zu treffen war. Die Frage, ob der Sicherheitswettbewerb mit Rücksicht auf die ausgesetzten Prämien auch eine Maßnahme der betrieblichen Lohngestaltung ist und ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG begründet, kann dahingestellt bleiben.

gez.: Dr. Kissel Dr. Seidensticker Matthes



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

J

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)