

Aktenzeichen: 1 ABR 65/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 8. August 1989
- 1 ABR 65/88 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 15. Januar 1988
- 2 BV 155/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 8. Juni 1988
- 5 TaBV 19/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Ausgestaltung der Dienstbekleidung

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1, § 23 Abs. 3; BetrVG 1952 § 56
Abs. 1 lit. f

Leitsatz:

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Ausgestaltung
einer Dienstbekleidung.



1 ABR 65/88

5 TaBV 19/88 Köln

Verkündet am
8. August 1989

Im Namen des Volkes!

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung
vom 8. August 1989 durch den Präsidenten Professor
Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sowie die ehrenamtlichen Richter Mager und Schneider beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 8. Juni 1988 - 5 TaBV 19/88 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat streiten darüber, ob der Arbeitgeber einseitig eine vorläufige Trageordnung für die Dienstbekleidung durchsetzen kann.

Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen der zivilen Luftfahrt. Der Antragsteller ist der beim Arbeitgeber gebildete Gesamtbetriebsrat für das Bodenpersonal.

In seiner Sitzung vom 28. Juli 1987 befaßte sich der paritätisch mit Vertretern des Arbeitgebers und der Belegschaft besetzte Dienstbekleidungsausschuß mit einem vom Arbeitgeber vorgelegten Entwurf einer neuen Trageordnung, die die am 1. Juni 1984 unter Mitwirkung des Dienstbekleidungsausschusses aufgestellte Dienstbekleidungsordnung ersetzen sollte. Soweit die vom Arbeitgeber gewünschte neue Fassung der Trageordnung vorsieht, daß Strickjacken und Pullunder bei Damen nicht zusammen mit dem Kleid allein getragen werden dürfen, Schmuck in Bezug auf Anzahl,



Form, Größe, Farbe und Material dezent sein soll, insbesondere auffälliger Halsschmuck, Ohrschmuck größer als etwa ein Markstück, Ohrschmuck für Herren und Fußkettchen für Damen nicht erlaubt sein sollen, sowie die Strümpfe der Herren einfarbig dunkelblau bzw. schwarz zu sein haben, konnte im Dienstbekleidungsausschuß keine Übereinstimmung erzielt werden. Daraufhin übersandte der Arbeitgeber mit Anschreiben vom 28. September 1987 eine "Vorläufige Trageordnung", die die von ihr gewünschten Änderungen der Bekleidungsordnung berücksichtigt, an die betroffenen Dienststellen und ordnete die sofortige Geltung für alle dienstbekleidungspflichtigen Mitarbeiter an. In Ziffer "8.1 Grundgedanken" der Trageordnung heißt es u.a.:

"Die Dienstbekleidung ...

In der Öffentlichkeit, ganz besonders gegenüber unseren Kunden, kennzeichnet die Uniform den Mitarbeiter als Repräsentant des Unternehmens; für die Mitarbeiter untereinander ist sie verbindendes Element. ..."

Der Gesamtbetriebsrat hat vorgetragen, es sei eine Betriebsvereinbarung geschlossen worden, wonach ein gemeinsamer Ausschuß über die Dienstbekleidungsfragen einvernehmlich und im Konfliktfalle die Einigungsstelle zu entscheiden habe. Er hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber verletze durch die einseitige Anordnung die ihm nach § 77 BetrVG obliegende Durchführungspflicht. Zudem vertritt der Gesamtbetriebsrat die Ansicht, bei der Festsetzung einer Trageordnung für die Dienstbekleidung stehe ihm nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zu. Da der Arbeitgeber sich pflichtwidrig verhalte und darüber hinaus die vereinbarte Einvernehmlichkeit verletze und in einem anderen Ver-



fahren zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber vom Landesarbeitsgericht Frankfurt rechtskräftig festgestellt worden sei, daß ein Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung einer Trageordnung für die Dienstbekleidung bestehe, habe er, der Gesamtbetriebsrat, einen Unterlassungsanspruch sowohl aus § 23 Abs. 3 BetrVG als auch aus dem Gesichtspunkt eines allgemeinen, sich aus § 77 BetrVG ergebenden Unterlassungs- und Durchführungsanspruchs.

Der Gesamtbetriebsrat hat beantragt,

1. dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, die Mitarbeiter des Bodenpersonals der D AG aufzufordern, sich nach Maßgabe der von der Gesellschaft herausgegebenen vorläufigen Trageordnung für Dienstbekleidung zu verhalten;
2. festzustellen, daß die Dienstvorschrift in Kapitel 8.10.2. im Handbuch für das Personalwesen in der Fassung vom 1. Juni 1984, Korrekturnummern 1088 - 1116 für die Mitarbeiter nach wie vor Gültigkeit hat;
3. festzustellen, daß der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, ohne Zustimmung des Betriebsrates oder sie ersetzenden Spruch einer Einigungsstelle eine vorläufige Dienstbekleidungsordnung für die Mitarbeiter herauszugeben,

h i l f s w e i s e :

daß die Mitarbeiter nicht verpflichtet sind, sich an eine vorläufige Dienstbekleidungsordnung zu halten;

4. vorsorglich: Dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, die Mitarbeiter des Bodenpersonals der D AG aufzufordern, sich nach Maßgabe der von der Gesellschaft herausgegebenen vorläufigen Trageordnung für Dienstbekleidung zu verhalten, soweit diese vorsieht, daß Strickjacke und Pullunder bei Damen nicht zusammen mit dem Kleid allein getragen werden dürfen und ferner vorsieht: "der Schmuck solle in bezug auf Anzahl, Form, Größe, Farbe und Material dezent sein, z.B. kein auffälliger Halsschmuck; Ohrschmuck nicht größer als etwa ein Markstück. Ohrschmuck für Herren ist nicht



- 5 -

erlaubt; ebenso nicht Fußkettchen für Damen."
Und ferner vorsieht, die Strümpfe sind einfarbig
dunkelblau bzw. schwarz.

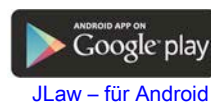
Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Zur Begründung hat er vorgetragen, es werde bestritten, daß die Bekleidungsvorschriften jemals Gegenstand einer Betriebsvereinbarung gewesen seien. Er hat die Auffassung vertreten, die Änderung der Trageordnung betreffe keine Fragen der Ordnung des Betriebes im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Das äußere Erscheinungsbild des einzelnen uniformpflichtigen Mitarbeiters, der dem Unternehmen als Teil der von ihm geschuldeten Leistung auch ein bestimmtes Auftreten in der Öffentlichkeit zu erbringen habe, könne der Arbeitgeber im Interesse einer notwendigen Konkretisierung der Arbeitspflicht mitbestimmungsfrei anordnen. Brauchbares Abgrenzungskriterium für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei nicht, ob die Maßnahme "arbeitsnotwendig" sei, sondern die Unterscheidung zwischen Arbeits- und Dienstbekleidung. Die Dienstbekleidung diene lediglich dazu, den Arbeitnehmer als Funktionsträger und Repräsentant des Arbeitgebers auszuweisen. Durch sie werde die Ordnung des Betriebes nicht berührt. Unternehmensgrundsätze und deren Repräsentation seien von der Mitbestimmung ausgeschlossen. Die Ausgestaltung der Dienstbekleidung, die dem Kunden wesentliches über Image, Stilrichtung und Trends des Unternehmens vermittele, sei für den Unternehmenszweck von entscheidender Bedeutung. Die arbeitsvertragliche Verpflichtung zum Tragen von Dienstbekleidung und damit auch das einseitige Anordnungsrecht des Arbeitgebers beschränke sich nicht nur auf das "Ob", sondern beinhalte auch das "Wie", die Ausgestaltung

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

6 -

der Dienstbekleidung. Soweit die Dienstbekleidung auch der besseren Erkennbarkeit von Betriebszugehörigkeit und Funktion innerhalb des Betriebes diene, handele es sich nur um eine nützliche Begleiterscheinung. Selbst für den Fall, daß ein Mitbestimmungsrecht angenommen werde, sei zumindest der Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG unbegründet, da ihm, dem Arbeitgeber, nicht der Vorwurf einer groben Pflichtwidrigkeit gemacht werden könne.

Der Gesamtbetriebsrat hat erwidert, bei der vom Arbeitgeber getroffenen Regelung handele es sich nicht um ein Arbeitsverhalten im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Die Trageordnung beziehe sich nicht auf die Frage, in welcher Weise bestimmte Arbeiten auszuführen seien, sondern lediglich auf die Art und Weise des Tragens von Kleidungsstücken. Im übrigen ergebe sich aus den Grundgedanken in Ziffer 8.1 der Trageordnung, daß die Dienstbekleidung die Ordnung des Betriebes betreffe, wenn dort ausgeführt werde, für die Mitarbeiter untereinander sei die Dienstbekleidung verbindendes Element.

Das Arbeitsgericht hat dem Unterlassungsantrag und dem zweiten Feststellungsantrag stattgegeben und im übrigen die Anträge abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Abweisungsantrag weiter, während der Gesamtbetriebsrat bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.



- 7 -

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, bei der vorläufigen Trageordnung für die Dienstbekleidung handele es sich um Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

1. Der Senat hat bei den Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb unter der Geltung des wortgleichen § 56 Abs. 1 Buchstabe f BetrVG 1952 die Grenze zwischen mitbestimmungsfreier und mitbestimmungspflichtiger Regelung folgendermaßen gezogen: Handele es sich um eine arbeitstechnische Maßnahme von solcher Wichtigkeit, daß der einzelne Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht ohne die Beachtung der Anordnung nicht ordnungsgemäß erbringen könne ("arbeitsnotwendige Maßnahme"), dann sei der Arbeitgeber mangels besonderer arbeitsvertraglicher Regelung kraft seines Weisungsrechts befugt, durch die erforderliche Anordnung die Arbeitspflicht zu konkretisieren. Könne dagegen die geschuldete Arbeitsleistung auch ohne die bestimmte Regelung erbracht werden, unterlägen Anordnungen über die Ordnung des Betriebes und über das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb der Mitbestimmung durch den Betriebsrat (BAG Beschluß vom 15. Dezember 1961 - 1 ABR 3/60 - AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Ordnung des Betriebes). Bei dem dieser Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhalt beanspruchte der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht für die Anordnung, daß die mit der Herstellung und Verpackung von Margarine beschäftigten Arbeitnehmer weiße Drillichkleidung einschließlich einer weißen Mütze zu tragen hatten. Der Senat hat

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



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



aufgrund seiner Grenzziehung ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich Art und Form der Kleidung bejaht, die Sache jedoch an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, weil dieses ein Mitbestimmungsrecht auch angenommen hatte bezüglich der Frage, ob die Arbeitnehmer eine Dienstbekleidung überhaupt zu tragen hatten. Hier verlangte der Senat weitere Feststellungen, nämlich ob der Vortrag des Betriebsrats zutraf, ein Teil der in der Margarineerzeugung und -verpackung beschäftigten Arbeitnehmer (Meister und Betriebshandwerker) hätten keine Mützen tragen müssen, 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 kamen.

Zu Recht hat die Rechtsbeschwerde darauf hingewiesen, daß die Abgrenzungskriterien des Senats in der Entscheidung vom 15. Dezember 1961 (aaO) in der Literatur auf erhebliche Kritik gestoßen sind. Der Abgrenzungsversuch mit Hilfe der Unterscheidung von arbeitsnotwendigen und anderen Anordnungen wurde für mißglückt gehalten, weil er weder eine eindeutige Abgrenzung ermögliche, noch sachgerecht sei. Die Rechtsbeschwerde übersieht aber, daß die Kritik gegen den Abgrenzungsversuch sich in erster Linie gegen die mit dieser Unterscheidung verbundene Einschränkung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats wandte. So ist nach Wiese (GK-BetrVG, 3. Bearbeitung, § 87 Rz 106) nicht ersichtlich, weshalb der Betriebsrat nicht sollte mitbestimmen dürfen, wenn arbeitsnotwendige Maßnahmen, die zugleich auf die Ordnung des Betriebs bezogen sind, generell geregelt werden (ebenso Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 143, 144;



Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 61; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 87 Rz 48; Söllner, RdA 1968, 437, 439, alle m.w.N.).

2. Diese Kritik hat der Senat zum Anlaß genommen, in der Rechtsprechung zu § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die mitbestimmungsfreien von den mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen anders abzugrenzen. In dem Beschluß vom 24. März 1981 (BAGE 35, 150, 154, 155 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitssicherheit, zu B II 1 b der Gründe) weist der Senat zunächst darauf hin, 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 Angelegenheiten anerkenne. 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 mit umfassen. Schon daraus folgt nach der Überzeugung des Senats, daß mitbestimmungspflichtig auch solche Maßnahmen des Arbeitgebers sind, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen oder berühren, selbst wenn sie nicht verbindliche Normen für das Verhalten der Arbeitnehmer zum Inhalt haben. Es genügt danach, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, die vorgegebene Ordnung des Betriebes zu gewährleisten oder aufrechtzuerhalten.

Nach dieser Rechtsprechung unterstellt das Gesetz die Fragen



der Ordnung des Betriebes und 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 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 ein Verhalten des Arbeitnehmers betreffen, das einen solchen Bezug zur betrieblichen Ordnung nicht hat, sei es, daß es sich nur auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bezieht oder daß es in sonstiger Weise lediglich das Verhältnis Arbeitnehmer/Arbeitgeber betrifft. An dieser Abgrenzung der mitbestimmungspflichtigen von den mitbestimmungsfreien Maßnahmen hat der Senat in der Folgezeit festgehalten (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).

In den beiden letzten Entscheidungen hat der Senat auch eingehend dargelegt, was er unter Arbeitsverhalten versteht. Danach wird das Arbeitsverhalten bestimmt, 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 nur solche



Anordnungen des Arbeitgebers, mit denen dieser die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert.

3. Die Abgrenzung von mitbestimmungspflichtigen zu mitbestimmungsfreien Maßnahmen führt im vorliegenden Falle zu dem Ergebnis, daß die Ausgestaltung der Dienstbekleidung das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betrifft und deshalb mitbestimmungspflichtig ist. Dementsprechend hat das Arbeitsgericht und ihm folgend das Landesarbeitsgericht zu Recht festgestellt, daß der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, ohne Zustimmung des Betriebsrats bzw. einen sie ersetzenden Spruch der Einigungsstelle eine vorläufige Dienstbekleidungsordnung für die Mitarbeiter herauszugeben. Dies entspricht auch der ganz herrschenden Meinung in der Literatur (Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 87 Rz 34; Stege/Weinspach, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 44; Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 61; Wiese, aaO, § 87 Rz 107; Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 144; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 87 Rz 43, alle m.w.N.).

Vorliegend hat der Arbeitgeber nicht vorgetragen, zur Ausführung welcher Arbeiten die von ihm gewünschte Dienstbekleidung erforderlich sein soll. Gerade seine Argumentation, die Dienstbekleidung weise den Arbeitnehmer als Repräsentanten des Unternehmens aus und erlaube damit auch eine Aussage über Image, Stil und Trend des Unternehmens, spricht dafür, daß sich die Anordnung einer bestimmten Dienstbekleidung auf das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer bezieht. Es steht nicht in Frage, welche Aufgaben der Arbeitnehmer nur in einer bestimmten Dienstbekleidung erfül-



len kann. Vielmehr will der Arbeitgeber erreichen, daß seine Kunden von dem äußeren Erscheinungsbild seiner Mitarbeiter bestimmte - positive - Rückschlüsse auf das Unternehmen zieht. Aus diesem Grunde will die Unternehmensleitung auch ein "exotisches" Auftreten ihrer Mitarbeiter vermeiden. Gerade das ist aber eine Frage der Ordnung, die einen Bezug zum Betrieb und darüber hinaus zum gesamten Unternehmen hat und nicht allein oder auch nur in erster Linie eine Frage des Arbeitsverhaltens ist. Auch eine Schalterangestellte bei der L , die stets pünktlich zur Arbeit erscheint, in hervorragender Weise ihre Arbeit ausführt, insbesondere freundlich zu Kunden ist und stets präzise Auskünfte erteilt, soll keinen auffallenden Schmuck tragen, schon gar nicht einen solchen, dessen Umfang den eines Markstückes übersteigt. Das gleiche gilt für die angestellten Männer, die zu ihren dunkelblauen Hosen nur dunkelblaue oder schwarze Socken tragen sollen, obwohl sie ihre arbeitsvertraglich geschuldete Leistung auch korrekt in weißen Socken erbringen könnten.

Betrifft die Ausgestaltung der Dienstbekleidung damit das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer und nicht ihr Arbeitsverhalten, so war die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen, soweit sie sich gegen die Feststellung richtet, der Arbeitgeber sei nicht berechtigt, ohne Zustimmung des Betriebsrats oder einen sie ersetzenden Spruch einer Einigungsstelle eine vorläufige Dienstbekleidungsordnung für die Mitarbeiter herauszugeben.

II. Auch der Unterlassungsantrag ist begründet.



Nach § 23 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtung aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen.

Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Arbeitgeber habe grob gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verstoßen. Hierbei ist das Beschwerdegericht zutreffend davon ausgegangen, daß es auf ein Verschulden des Arbeitgebers nicht ankommt (Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 23 Rz 48; Thiele, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung, § 23 Rz 95; Heinze, Personalplanung, Einstellung und Kündigung, Rz 53; Dietz/Richardi, aaO, § 23 Rz 72 und Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, aaO, § 23 Rz 44). Denn das arbeitsgerichtliche Verfahren der ersten Stufe ist auf ein zukünftiges Verhalten des Arbeitgebers, nicht aber auf Sanktionen gegen ihn gerichtet. Deshalb hat der grobe Verstoß gegen Verpflichtungen aus diesem Gesetz für das Verfahren eine ähnliche Bedeutung wie bei den negatorischen Klagen die in den materiell-rechtlichen Vorschriften bezeichnete Wiederholungsgefahr und wie bei einer Klage auf künftige Leistungen die Besorgnis der nicht rechtzeitigen Erfüllung. Er stellt also eine Rechtsschutzvoraussetzung dar. Die Pflichten, gegen die verstoßen wurde, müssen sich zwar auf das Verhalten des Arbeitgebers beziehen, das Gegenstand des Beschlußverfahrens ist. Bei dieser Betrachtungsweise kommt es aber weniger darauf an, daß dem Arbeitgeber ein Vorwurf gemacht werden kann, als vielmehr darauf, daß der Verstoß objektiv so erheblich war, daß unter Berücksichtigung des Gebots zur vertrauensvollen Zusammenarbeit die



Anrufung des Arbeitsgerichts durch den Betriebsrat gerechtfertigt erscheint. Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Falle gegeben. Der Arbeitgeber hat mit der Betriebsvertretung für das fliegende Personal schon einmal in einem Beschlußverfahren darüber gestritten, ob die Ausgestaltung der Kleiderordnung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt. Durch Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt vom 23. August 1977 (- 5 TaBV 84/77 - BB 1978, 810) ist festgestellt worden, daß ein Mitbestimmungsrecht besteht. Diese Entscheidung hat der Arbeitgeber rechtskräftig werden lassen. Dementsprechend hat er auch jahrelang mit dem Betriebsrat paritätisch in dem Dienstbekleidungsausschuß zusammengearbeitet. Wenn er aber dann, wenn es zu einer Einigung in diesem Ausschuß nicht kommt, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats schlicht übergeht und in einer vorläufigen Trageordnung seine Vorstellungen über die Ausgestaltung der Dienstbekleidung anordnet, bedeutet dies einen groben Verstoß. Der Einwand der Rechtsbeschwerde, die Rechtslage sei inzwischen unklar geworden, ist nicht begründet. Zwar haben sich die Abgrenzungskriterien zwischen mitbestimmungsfreier und mitbestimmungspflichtiger Maßnahme in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - wie dargestellt - geändert. Bei Lektüre dieser Entscheidungen hätte aber der Arbeitgeber unschwer erkennen können, daß damit nicht eine Einschränkung, sondern eine Ausweitung des Mitbestimmungsrechts erfolgt war. Aufgrund der neueren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts hätte der Arbeitgeber erkennen können und müssen, daß sich an der Auffassung des Senats, die Ausgestaltung der Kleiderordnung unterliege dem Mitbestimmungsrecht, nichts geändert hat. Eine einzige gegenläufige Entscheidung eines Landesar-



beitsgerichts macht die Rechtsfrage nicht zu einer ungeklärten, insbesondere unter Berücksichtigung dessen, daß beinahe die gesamte Literatur die Auffassung des Senats teilt, die Ausgestaltung der Kleiderordnung gehöre zum Ordnungsverhalten und unterliege deshalb dem Mitbestimmungsrecht.

Haben damit die Vorinstanzen zu Recht auch dem Unterlassungsantrag stattgegeben, so war die Rechtsbeschwerde insgesamt zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Mager

Schneider



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)