

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 6 und Nr. 10

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 101/76

Beschluß des BAG vom 23. Januar 1979

LAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 101/76

5 Ta BV 29/76 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 1979

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 23. Januar 1979 durch den Richter Bichler als Vorsitzenden, die Richter Dr. Seidensticker und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Dr. Menzel beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 7. September 1976 - 5 Ta BV 29/76 - wird zurückgewiesen.

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. Die Rechtsvorgängerin der Antragsgegnerin beabsichtigte im Jahre 1975 für einen Teil der von ihr beschäftigten Angestellten eine Leistungsentlohnung (Prämiensystem) einzuführen. Hierüber wurde mit dem Antragsteller (Betriebsrat des Werkes H) verhandelt. Es kam jedoch zu keiner Einigung; die beabsichtigte Leistungsentlohnung für Angestellte unterblieb.

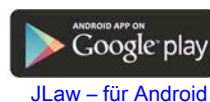
Im Dezember 1975 beschloß die Rechtsvorgängerin der Antragsgegnerin, ab Januar 1976 in zwei Hauptabteilungen Arbeitsbelege in Form von Lochkarten einzuführen. Der Antragsteller, der hiervon am 5. Januar 1976 unterrichtet wurde, widersprach dem Vorhaben. Die Rechtsvorgängerin der Antragsgegnerin führte gleichwohl ab 5. Januar 1976 die vorbereiteten Arbeitsbelege ein.

Der Antragsteller meint, diese Maßnahme unterliege seiner Mitbestimmung. Die Antragsgegnerin beabsichtige mit der von ihren Angestellten geforderten Maßnahme deren Leistungen zu kontrollieren. Die Lochkarten seien Datenträger und Steuerungselemente für die Datenverarbeitung. Sie seien damit als technische Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens und der Leistungen der Arbeitnehmer im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG anzusehen. Gleichgültig sei, ob die Datenaufzeichnungen mechanisch oder manuell erfolgten. Jedenfalls seien die von den Angestellten zu führenden Belege technischen Einrichtungen gleichzusetzen, wenn man nicht zulassen wolle, daß die Schutzfunktion des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterlaufen werde. Die Eintragungen auf den Lochkarten seien objektiv und unmittelbar geeignet, der Antragsgegnerin die Überwachung des Verhaltens und der Leistungen ihrer Angestellten zu ermöglichen. Auch sei zu vermuten, daß die Antragsgegnerin ihre ursprüngliche Absicht, eine an die Leistungen geknüpfte Vergütung auch im Angestelltenbereich einzuführen,

- 3 -



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



- 3 -

nicht aufgegeben habe. Mit den aus den Arbeitsbelegen gewonnenen Daten könne sie die Leistungen ihrer Angestellten überwachen und damit auch ohne Festlegung entsprechender Entlohnungsgrundsätze eine Steigerung der Leistungen erzielen.

Der Antragsteller hat beantragt,

festzustellen, daß die Einführung von Arbeitsbelegen in Form von Lochkarten für den Angestelltenbereich der Mitbestimmung unterliege.

Die (Rechtsvorgängerin der) Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Die Angaben, welche in die Lochkarten einzutragen seien, habe sie schon seit Jahren von ihren Angestellten verlangt. Allerdings seien die Daten in anders gestalteten Vordrucken, nämlich in (nicht lochkartenförmigen) Arbeitsblättern bzw. Test-Reports, festgehalten worden. Dies habe nie zu Beanstandungen geführt. Der Umstand, daß die Arbeitnehmer die für die Ausführung der zu belegenden Arbeiten aufgewendeten Zeiten selbst zu erfassen und zu notieren hätten, schließe eine Kontrollfunktion der Belege und damit eine Überwachung der Leistungen aus. Durch die Arbeitsbelege sollten lediglich Hilfen für die betrieblichen Kalkulationen geliefert werden.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Die Beschwerde des Antragstellers blieb erfolglos. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt: Sinn und Zweck der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sei, Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer durch Verwendung anonymer technischer Kontrolleinrichtungen nur bei gleichzeitiger Mitbestimmung des Betriebsrats zuzulassen. Die technische Einrichtung müsse aber selbst die Überwachung bewerkstelligen, sie müsse also in den Persönlichkeitsbereich von Arbeitnehmern eingreifen, indem sie deren Verhalten oder Leistung kontrolliere. Eine solche technische Einrichtung bestehe hier nicht. Die bei der Antragsgegnerin vorhandene technische Einrichtung, eine Datenverarbeitungsanlage, die die Lochkartenbelege auswerte, kontrolliere selbst nicht; es sei unmöglich, mit ihrer Hilfe



- 4 -

das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer unmittelbar zu überwachen. Die technische Einrichtung könne allenfalls zur Auswertung der nicht auf "technischem" Wege, sondern durch handschriftliche Aufzeichnungen gewonnenen Daten eingesetzt werden. Eine Ausdehnung der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auf die vorliegende Fallgestaltung sei nicht möglich, weil diese Vorschrift nicht bezwecke, jegliche Kontrolle von Leistungen und Verhalten der Arbeitnehmer mitbestimmungspflichtig zu machen. Vielmehr richte sich diese Schutznorm gegen die einseitige Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, weil gerade diese einen Eingriff in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer beinhalteten. Ein Mitbestimmungsrecht unter dem Gesichtspunkt des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sei deshalb zu verneinen, weil es hier nicht um eine Frage der Ordnung des Betriebes oder des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betriebe gehe.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Antragsziel weiter, während die Firma M P I, die nach dem unwidersprochen gebliebenen Vorbringen des Antragstellers den Betrieb (Werk H) von der Firma Ho B GmbH nach Einlegung der Rechtsbeschwerde übernommen hat, beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

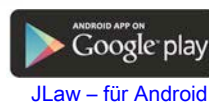
1. Die prozessualen Rügen des Antragstellers sind teils unzulässig, teils unbegründet.

a) Prozeßrügen müssen nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO die Bezeichnung des Mangels enthalten, den die Revision (Rechtsbeschwerde) geltend machen will. Dabei sind an den Vortrag des Rechtsmittelklägers strenge Anforderungen zu stellen. Soweit es sich um eine Rüge nach § 139 ZPO handelt, muß im einzelnen angegeben werden, welche Fragen hätten gestellt werden müssen und was die Partei darauf erwidert hätte (BAG 13, 340 [344]=AP Nr. 37 zu § 233 ZPO). Daran fehlt es hier; die Rüge ist unzulässig.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

b) Die Einholung eines Sachverständigengutachtens gemäß §§ 144, 402 ff. ZPO steht im pflichtgemäßen Ermessen des Gerichts (BAG AP Nr. 50 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Hinweisen). Deshalb hätte die Rechtsbeschwerde des näheren darlegen müssen, wodurch und (oder) weshalb das Landesarbeitsgericht im einzelnen gegen den Grundsatz des § 286 ZPO verstoßen hat, wenn es von der Einholung eines Sachverständigengutachtens abgesehen hat. Daß der Antragsteller ein Beweisangebot durch Einholung eines Sachverständigengutachtens unterbreitet hat, reicht noch nicht aus, dem Beschwerdegericht eine Verletzung des § 286 ZPO anzulasten. Diese Verfahrensrüge ist deshalb unbegründet.

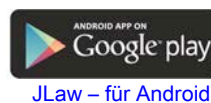
2. Die Rechtsbeschwerde bemängelt in erster Linie, das Landesarbeitsgericht habe nicht geprüft, ob der geltend gemachte Anspruch nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG begründet sei. Aufgabe des Antragstellers sei es lediglich, den Sachverhalt schlüssig zu unterbreiten; auf einen bestimmten Tatbestand der Mitbestimmung brauche er sich dabei nicht festzulegen. Diese Meinung ist zutreffend, jedoch fehlt es hier gerade an einem schlüssigen Vortrag eines Sachverhalts, der sich auch nur annähernd in den Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG einordnen läßt. Es ist unstrittig, worauf die Rechtsbeschwerdegegnerin zu Recht hinweist, daß die Antragsgegnerin bzw. ihre Rechtsvorgängerin einen Leistungslohn für die Angestellten nicht eingeführt hat. Der Antragsteller selbst hat dazu vorgetragen, daß eine Einigung zwischen ihm und der Geschäftsleitung über eine von dieser im Jahre 1975 beabsichtigten Prämienentlohnung gerade nicht zustandegekommen ist. Bei dieser Sachlage ist – jedenfalls aus dem von den Streitparteien unterbreiteten Sachverhalt – nicht ersichtlich, daß und wie die von den Angestellten selbst niedergelegten Daten auf den Lochkartenbelegen für Fragen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verwendet werden oder verwendet werden sollen. Dem Landesarbeitsgericht ist deshalb kein Rechtsfehler unterlaufen, wenn es den unterbreiteten Sachverhalt nicht unter dem Gesichtspunkt des § 87 Abs. 1 Nr. 10

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

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 6 -

BetrVG rechtlich geprüft hat. Wie der Senat im Beschluß vom 14. März 1978 - 1 ABR 2/75 - (BAG AP Nr. 3 zu § 97 ArbGG 1953) ausgeführt hat, hat der Antragsteller auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren die Tatsachen vorzutragen und zu begründen, aus denen er das mit dem Antrag verfolgte Begehren herleiten will. Dem steht nicht entgegen, daß das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren von dem Untersuchungsgrundsatz beherrscht wird. Das Verfahren wird von dieser Maxime nicht derart getragen, daß es allein den Gerichten obliegt, den wahren Sachverhalt ohne Rücksicht auf den Vortrag der Antragsteller zu erforschen (BAG AP Nr. 1 und Nr. 3 zu § 20 BetrVG 1972). Der Antragsteller hat vielmehr einen schlüssigen, nach den vorgetragenen Tatsachen den Antrag rechtfertigenden Vortrag zu erbringen. Zumindest muß der Vortrag des Antragstellers so viel Anhaltspunkte enthalten, daß der Tatsachenrichter aus ihnen entnehmen kann, worauf der Antragsteller seinen Antrag stützt.

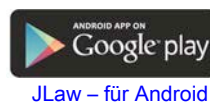
Ob das (neue) Vorbringen des Antragstellers in der Rechtsbeschwerdeinstanz als schlüssige Antragsbegründung im vorgenannten Sinne und in bezug auf diesen Teil seines umfassenderen Begehrens anzusehen ist, kann auf sich beruhen; nach § 561 Abs. 1 ZPO kann es vom Senat nicht berücksichtigt werden. Aus dem Vortrag der Streitteile vor den Tatsacheninstanzen konnte jedenfalls keinerlei Zusammenhang der Eintragungen auf den Arbeitsbelegen mit Fragen der betrieblichen Lohngestaltung gesehen werden. Dieser rechtliche Gesichtspunkt ist deshalb von der Vorinstanz zu Recht unberücksichtigt gelassen worden.

3. Frei von Rechtsfehlern hat das Landesarbeitsgericht für den unterbreiteten Sachverhalt einen Mitbestimmungsanspruch des Antragstellers nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG verneint. Nach dieser Bestimmung hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Die Rechtsbeschwerde meint, die Sicht des Landesarbeitsgerichts, die auszuwertenden Daten müßten von einer Apparatur maschinell

- 7 -



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



- 7 -

aufgezeichnet werden, sei zu eng. Es müsse genügen, daß hier Lochkarten Verwendung fänden und es sich dabei um Datenträger und Steuerungselemente für die Datenverarbeitung handele. Dieser Auffassung kann nicht beigetreten werden. Schon im Beschluß vom 14. Mai 1974 (AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung) und wiederholt im Beschluß vom 9. September 1975 (AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) hat der Senat ausgeführt, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG enthalte die Konkretisierung des in § 75 Abs. 2 BetrVG enthaltenen Grundsatzes, wonach die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern sei. Der Senat hat in dem zweiterwähnten Beschluß auf die Begründung zum Regierungsentwurf des BetrVG 1972 (BT-Drucksache VI/1786 S. 48/49) hingewiesen. Danach sollten solche technischen Einrichtungen mitbestimmungspflichtig sein, "die den Zweck haben, das Verhalten oder die Leistung des Arbeitnehmers zu überprüfen, da derartige Kontrolleinrichtungen stark in den persönlichen Bereich der Arbeitnehmer eingreifen". Schutzgedanke der Mitbestimmungsnorm ist es, Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer durch Verwendung anonymer technischer Kontrolleinrichtungen nur bei gleichberechtigter Mitbestimmung des Betriebsrats zuzulassen (BAG aaO). Ein besonders starker Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer durch anonyme (technische) Einrichtungen fehlt hier gerade. Die maschinell auszuwertenden pauschalen Aufzeichnungen der Angestellten lassen keine Rückschlüsse auf ihr Verhalten zu; sie geben lediglich Auskunft darüber, welche Zeit für die Erledigung eines Auftrages benötigt wurde. Allein schon deshalb ist es nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht auch eine entsprechende Anwendung der Bestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – jedenfalls auf die hier vorliegende Fallgestaltung – abgelehnt hat.

4. Endlich bemängelt die Rechtsbeschwerde, das Landesarbeitsgericht habe fehlerhaft die Voraussetzung der Mitbe-

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

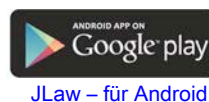
stimmung des Antragstellers nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verkannt. Diese Vorschrift gibt dem Betriebsrat einen Mitbestimmungsanspruch hinsichtlich Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß es bei dem hier in Rede stehenden Verlangen des Arbeitgebers um eine Maßnahme der Leistungserfassung geht, und zwar in dem Sinne, daß die Arbeitnehmer global den zeitlichen Aufwand für eine bestimmte Arbeit selbst niederschreiben. Die maschinelle Auswertung dieser nur pauschalen Aufzeichnungen läßt keine Rückschlüsse auf das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb zu. Bei einer anderen Fallgestaltung kann nicht ausgeschlossen werden, daß sich aus Selbstaufzeichnungen der Arbeitnehmer gleichzeitig auch Daten auswerten lassen, die Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb berühren. So hat der Senat in dem nicht veröffentlichten Beschluß vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 80/75 - den Mitbestimmungsanspruch des Betriebsrats in einem Falle der Führung von Anwesenheitslisten bejaht, weil dort den Angestellten ein ganz bestimmtes Verhalten mit kollektivem Bezug (z.B. sich im Falle des Zuspätkommens beim Listenföhrer zu melden) aufgegeben war. Hier fehlt aber ein derartiger Hinweis. Nicht sein Verhalten soll der betreffende Arbeitnehmer festhalten oder rechtfertigen; es geht - jedenfalls nach dem insoweit unstreitig gebliebenen Vortrag der Antragsgegnerin - allein darum, auf ihre individuelle Arbeitsleistung bezogene Daten mit Hilfe der betreffenden Arbeitnehmer selbst festzuhalten. Wie unstreitig vorgetragen, soll die Maßnahme der Kalkulation dienen und diese erleichtern. Damit durfte das Landesarbeitsgericht davon ausgehen, das Föhren dieser Arbeitsnachweise gehöre zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistung und habe keinen Bezug zu

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

- 9 -



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



- 9 -

Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Es hätte (wiederum) am Antragsteller gelegen, den von ihm behaupteten kollektiven Bezug durch ausreichenden Sachvortrag i.S. der schon erörterten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hinreichend deutlich zu machen.

gez.: Bichler

Dr. Seidensticker

Dr. Leinemann

Dr. Menzel

Janzen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)