

Aktenzeichen: 1 ABR 108/79

LAG Baden-Württemberg Beschluß des BAG vom 24. November 1981

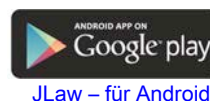
Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes, § 87
Überwachung, § 87 Lohngestaltung, § 94 Abs.
2

- Leitsätze:
1. Anordnungen des Arbeitgebers, die das Verhalten der Arbeitnehmer hinsichtlich der Erbringung ihrer Arbeitsleistung, also ihr Arbeitsverhalten, nicht aber ihr das Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer im Betrieb betreffendes Ordnungsverhalten zum Gegenstand haben, unterliegen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.
 2. Eine nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Maßnahme der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber zu Kalkulationszwecken vorgedruckte Erfassungsbögen einführt, in die die Arbeitnehmer die für jedes laufende Arbeitsprojekt aufgewendeten Arbeitsstunden einzutragen haben.
 3. Herkömmliche Schreibgeräte, mit deren Hilfe der Arbeitnehmer bestimmte Daten auf Papier festzuhalten hat, sind keine technischen Einrichtungen im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.
 4. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG setzt erst ein, wenn es um die Festlegung der betrieblichen Lohngestaltung oder der Akkord- oder Prämiensätze selbst geht. Dem Arbeitgeber ist es nach diesen Bestimmungen nicht verwehrt, in seinem Betrieb ohne Beteiligung des Betriebsrats etwa probeweise zu seiner eigenen Information oder als Hilfe zu seiner eigenen EntschlieÙung über die Einführung eines Leistungslohnsystems Zeitstudien durchzuführen.



1 ABR 108/79

2 Ta BV 4/79 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. November 1981

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

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

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 9. Oktober 1979 - 2 Ta BV 4/79 - 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 :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Antragsgegnerin ohne Zustimmung des Betriebsrats ihre Arbeitnehmer anweisen kann, einen von ihr eingeführten Vordruck zur Erfassung der für jedes laufende Arbeitsprojekt aufgewendeten Arbeitsstunden auszufüllen.

Die Antragsgegnerin betreibt ein Unternehmen des Laborgerätebaus und der Glas- und Umwelttechnik. Sie beschäftigt etwa 50 Arbeitnehmer.

Im November 1978 führte die Antragsgegnerin für ihre Abteilung Umwelttechnik einen als "Zeitplan" bezeichneten Vordruck ein und verlangte von den in dieser Abteilung eingesetzten acht Arbeitnehmern, in den mit dem Namen und der Personalnummer des einzelnen Arbeitnehmers versehenen Vordruck das Arbeitsprojekt, an dem sie jeweils arbeiten, sowie die dafür an jedem einzelnen Arbeitstag der Woche aufgewendeten Arbeitsstunden einzutragen. Die im Bereich Entwicklung und Konstruktion tätigen technischen Angestellten haben "Monatszeitpläne" auszufüllen. In den anderen Abteilungen der Antragsgegnerin werden Zeitkarten verwendet, in die der Beginn und das Ende der für ein bestimmtes Arbeitsprojekt benötigten Arbeitszeit an- und abgestempelt werden.

Die Arbeitnehmer der Abteilung Umwelttechnik werden im Zeitlohn vergütet, wobei grundsätzlich jeder dieser Arbeitnehmer nach dem einschlägigen Manteltarifvertrag für die Industrie oder dem einschlägigen handwerklichen Tarifvertrag eingruppiert und beurteilt wird und dementsprechend der ihm zu zahlende Lohn sowie die Leistungszulage bestimmt werden. Die betriebliche Anwesenheitszeit aller gewerblichen Arbeitnehmer wird mittels Zeituhr erfaßt. Vergütet werden die der betriebsüblichen Arbeitszeit entsprechenden Arbeitsstunden. Überstunden werden vergütet, soweit sie vom Meister abgezeichnet sind.

- 3 -



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



Die Antragsgegnerin hat mindestens in einem Fall die Zeitpläne herangezogen, als es um die Bestimmung der Leistungszulage eines Arbeitnehmers ging.

Der antragstellende Betriebsrat hat geltend gemacht, die Einführung des "Zeitplanes" unterliege seiner Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nrn. 1, 6, 10 und 11 BetrVG. Durch diese Maßnahme werde nicht nur der technische und organisatorische Arbeitsablauf betroffen; vielmehr würden auch Fragen der äußeren Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb berührt. Dies ergebe sich daraus, daß zur Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung das Ausfüllen der Zeitpläne nicht erforderlich sei. Die Antragsgegnerin verfolge mit den Zeitplänen vor allem Kontrollzwecke. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sei nicht auf den Arbeitsablauf selbsttätig aufzeichnende technische Einrichtungen beschränkt; auch Papier und Bleistift könnten technische Einrichtungen im Sinne dieser Vorschrift sein. Da die Antragsgegnerin beabsichtige, in der Abteilung Umwelttechnik den Leistungslohn einzuführen und sie mit den Zeitplänen hierfür die Voraussetzungen und Erfahrungswerte schaffe, sei auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 oder 11 BetrVG gegeben. Schließlich lasse sich das Mitbestimmungsrecht auch auf § 94 Abs. 2 BetrVG stützen.

Der Antragsteller hat beantragt,

der Antragsgegnerin bei Meidung eines vom Gericht für jeden Fall der Zuwiderhandlung festzusetzenden Ordnungsgeldes zu untersagen, in der Abteilung Umwelttechnik von ihren Arbeitnehmern die Erfassung von Arbeitsstunden pro laufendem Auftrag zu verlangen und den Erfassungsbogen "Zeitplan" zu verwenden und auszuwerten.

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung des Antrags gebeten und erwidert:

Die Einführung der Zeitpläne sei nicht mitbestimmungspflichtig, weil diese lediglich der Kalkulation bei Neuent-



wicklungen, der Nachkalkulation bei Serienfertigung und Sonderentwicklungen, dem Kostennachweis für Entwicklungsaufträge sowie der Kostenverteilung für die Betriebsabrechnung, nicht aber den vom Antragsteller behaupteten Zwecken dienen. Der Zeitplan könne nicht zu einer Leistungsbeurteilung herangezogen werden; denn er gebe nicht detailliert darüber Auskunft, wie eine Arbeit zu bewerten und wie die Beurteilung im einzelnen vorzunehmen sei. Im übrigen würde ein Mitbestimmungsrecht selbst dann nicht bestehen, wenn die Erfassungsbögen der Leistungskontrolle dienen. Auch eine technische Kontrolleinrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG werde nicht eingesetzt. Es bestehe auch nicht die Absicht, in der Abteilung Umwelttechnik den Leistungslohn einzuführen und mit den Zeitplänen dafür die Voraussetzungen und Erfahrungswerte zu schaffen. Jedenfalls werde mit den Erfassungsbögen kein neuer Entlohnungsgrundsatz und auch keine neue Entlohnungsmethode eingeführt. Im übrigen sei die Schaffung von Entscheidungshilfen für die Einführung einer neuen Entlohnungsmethode lediglich ein Vorstadium und unterfalle noch nicht der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 oder 11 BetrVG.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Verfahrensbegehren weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben mit Recht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung der Zeitplanvordrucke zur Erfassung der für jedes laufende Arbeitsprojekt aufgewendeten Arbeitsstunden verneint. Ein solches Mitbestimmungsrecht ergibt sich weder aus § 87 Abs. 1 Nrn. 1, 6, 10 oder 11 BetrVG noch aus § 94 Abs. 2 BetrVG.

1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebes und des Ver-



haltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Wie der Senat zu dieser ebenso wie schon zu der gleichlautenden früheren Vorschrift des § 56 Abs. 1 Buchst. f) BetrVG 1952 ausgesprochen hat, umfaßt die betriebliche Ordnung 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; auch soweit in § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG das Verhalten der Arbeitnehmer angesprochen ist, geht es hierbei nur um das Verhalten in bezug auf die betriebliche Ordnung (BAG 9, 238 [240 ff.] = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Ordnung des Betriebes; Senatsbeschluß vom 9. Dezember 1980 - 1 ABR 1/78 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes). Damit scheiden alle Maßnahmen des Arbeitgebers aus, die zwar das Verhalten der Arbeitnehmer betreffen, aber keinen Bezug zur betrieblichen Ordnung, d. h. zum Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer im Betrieb, haben. Das ist etwa der Fall bei Anordnungen des Arbeitgebers, die ein Verhalten der Arbeitnehmer zum Gegenstand haben, das sich nur auf ihre Arbeitsleistung bezieht oder das in sonstiger Weise lediglich das Verhältnis Arbeitnehmer/Arbeitgeber betrifft. Solche Anordnungen regeln das Verhalten des Arbeitnehmers bei der Erbringung seiner Arbeitsleistung, also sein Arbeits- und Leistungsverhalten, nicht aber sein das Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer im Betrieb berührendes Ordnungsverhalten (Senatsbeschluß vom 24. März 1981 - 1 ABR 32/78 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitssicherheit [zu B II 1 c der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts bestimmt).

Von diesen Grundsätzen ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es ist ohne Rechtsirrtum zu dem Ergebnis gelangt, daß die Einführung des Erfassungsbogens "Zeitplan" durch die Antragsgegnerin keine Anordnung enthält, die ein geordnetes Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer und damit ein reibungsloses Funktionieren des Betriebes gewährleisten soll, sondern daß es sich um eine auf die Erbringung der Arbeitsleistung bezogene Maßnahme handelt. Nach



- 6 -

den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts verfolgt die Antragsgegnerin mit der Einführung des Erfassungsbogens keinen disziplinarischen oder allgemein ordnenden Zweck. Dies entnimmt das Landesarbeitsgericht rechtsirrtumsfrei daraus, daß die Anwesenheitszeit der gewerblichen Arbeitnehmer im Betriebe der Antragsgegnerin nicht anhand dieses Erfassungsbogens sondern mittels Zeituhr kontrolliert wird und daß sich ferner die Anzahl der vergüteten Arbeitsstunden nach der betriebsüblichen Arbeitszeit und bei Überstunden nach der Abzeichnung der Meister richtet, nicht aber nach den in den Erfassungsbögen festgehaltenen Arbeitsstunden. Vielmehr schließt das Landesarbeitsgericht hieraus und aus dem Umstand, daß in den Erfassungsbögen die Angabe der Projektbezeichnung und der Auftragsnummer verlangt wird und daß die für die einzelnen Arbeitsprojekte aufgewendeten Arbeitsstunden aufgeführt werden müssen, daß es der Antragsgegnerin bei der Einführung des Erfassungsbogens schwerpunktmäßig um die von ihr angegebenen unternehmerisch-arbeitstechnischen Zwecke geht, nämlich um Zwecke der Kalkulation und der Nachkalkulation, des Kostennachweises für Entwicklungsaufträge und der Kostenverteilung für die Betriebsabrechnung. Dient das Ausfüllen der Zeiterfassungsbögen aber diesen Zwecken, dann gehört es zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistung der Arbeitnehmer und hat keinen Bezug zur betrieblichen Ordnung. Das hat der Senat auch bereits für den vergleichbaren Fall des Führens von Arbeitsbelegen zu Kalkulationszwecken entschieden (unveröffentlichter Beschluß vom 23. Januar 1979 - 1 ABR 101/76 - [zu II 4 der Gründe]). Hieran ist festzuhalten.

Daß die von den Arbeitnehmern der Abteilung Umwelttechnik verlangten Aufzeichnungen zur Erfassung der für die einzelnen Arbeitsprojekte aufgewendeten Arbeitszeit auch eine Kontrolle der Leistung des einzelnen Arbeitnehmers ermöglichen, hat das Landesarbeitsgericht zutreffend als unerheblich erachtet. Wie der Senat bereits ausgesprochen hat, gehört nicht jede Maßnahme, die auch eine Kontrolle der Arbeitnehmer ermöglicht, allein deswegen notwendig schon zur



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Ordnung des Betriebes; die Überwachung der Arbeitnehmer ist kein Tatbestandsmerkmal der Nr. 1, sondern ein solches der Nr. 6 des § 87 Abs. 1 BetrVG, wo aber nur die Überwachung durch technische Einrichtungen erfaßt wird (Senatsbeschluß vom 9. Dezember 1980 - 1 ABR 1/78 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes [zu B I 2 der Gründe]).

2. Die Voraussetzungen für ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG liegen ebenfalls nicht vor. Nach dieser Vorschrift 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. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, fallen unter den Begriff der technischen Einrichtung schon vom Wortsinn her nicht herkömmliche Schreibgeräte wie Bleistift oder Kugelschreiber, mit deren Hilfe der Arbeitnehmer irgendwelche Daten auf Papier festzuhalten hat, vielmehr muß die Einrichtung kraft ihrer technischen Natur unmittelbar, d. h. wenigstens in ihrem Kern schon selbst die Überwachung bewerkstelligen, indem sie das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer kontrolliert (BAG 27, 256 [261, 262] = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung [zu II 3 der Gründe]). Auch der Schutzgedanke des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG fordert keine Einbeziehung von herkömmlichem Schreibgerät in seinen Anwendungsbereich. Wie der Senat wiederholt ausgesprochen hat, enthält die Vorschrift eine Konkretisierung des in § 75 Abs. 2 BetrVG normierten Grundsatzes, daß Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern haben; sie dient damit dem Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmer. Weil anonyme technische Kontrolleinrichtungen in den persönlichen Bereich der Arbeitnehmer eingreifen, sollen sie nur bei gleichberechtigter Beteiligung des Betriebsrats zulässig sein (BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung [zu II 4 der Gründe]; BAG 27, 256 [261] = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung [zu II 3 der Gründe]; BAG AP Nrn. 3 und 4 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung). An einem solchen Eingriff in die



Persönlichkeitssphäre fehlt es, wenn die Arbeitnehmer ihre individuelle Arbeitsleistung betreffende Daten selbst aufschreiben sollen.

3. Auch auf § 87 Abs. 1 Nrn. 10 oder 11 BetrVG läßt sich ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nicht stützen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach diesen Vorschriften erfaßt Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung (Nr. 10) und ferner die Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte einschließlich der Geldfaktoren (Nr. 11). Es ist unstreitig, daß die Antragsgegnerin einen Leistungslohn für die Arbeitnehmer der Abteilung Umwelttechnik nicht eingeführt hat. Bei dieser Sachlage ist nicht ersichtlich, in welcher Beziehung die von den Arbeitnehmern selbst niedergelegten Daten auf den Erfassungsbögen zu den Mitbestimmungstatbeständen des § 87 Abs. 1 Nrn. 10 oder 11 BetrVG stehen sollen. Mit der Einführung der "Zeitpläne" ändert sich an der betrieblichen Lohngestaltung bei der Antragsgegnerin nichts. Die Arbeitnehmer, die die Erfassungsbögen ausfüllen sollen, erhalten ihren Lohn weiterhin nach den bisher schon geltenden Entlohnungsgrundsätzen. Der ihnen zu zahlende Lohn wird durch die Eintragungen in den Erfassungsbögen nicht beeinflusst.

Im Gegensatz zur Auffassung der Rechtsbeschwerde genügt es für die Anwendbarkeit des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht, daß nicht auszuschließen ist, daß die betriebliche Lohngestaltung "mittelbar in Mitleidenschaft gezogen wird". Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats bedeutet "betriebliche Lohngestaltung" die Festlegung abstrakt-genereller Grundsätze zur Lohnfindung; es geht dabei um die Festlegung der Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollziehungsformen (BAG 29, 103 [109 f.] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision [zu IV 3 a der Gründe]; BAG AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B II 2 a und



- 9 -

3 der Gründe]; BAG 32, 350 [362] = [demnächst] AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B II 2 c der Gründe]). Die hier umstrittene Maßnahme der Antragsgegnerin enthält keine Regelung darüber, wie sich das betriebliche Vergütungssystem gestalten soll. Daß die Antragsgegnerin durch die Einführung der Erfassungsbögen Erfahrungswerte für einen späteren Übergang vom Zeit- zum Leistungslohn gewinnen könnte, ist unerheblich. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 oder 11 BetrVG kann erst einsetzen, wenn es um die Festsetzung der Entlohnungsgrundsätze, Entlohnungsmethoden oder der Akkord- oder Prämiensätze geht. Dem Arbeitgeber ist es nach dieser Bestimmung aber nicht verwehrt, in seinem Betrieb ohne Beteiligung des Betriebsrats etwa probeweise zu seiner eigenen Information und als Hilfe zu seiner eigenen Entschliebung Zeitstudien durchzuführen oder durchführen zu lassen; diese können nicht nur Bedeutung für den Zeitfaktor beim Leistungslohn haben, sondern auch anderen betrieblichen Zwecken - etwa als Grundlage für Überlegungen des Arbeitgebers zur Vereinfachung und Rationalisierung von Arbeitsvorgängen - dienen (BAG AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung [zu II 1 der Gründe]). Die Rüge des Antragstellers, das Landesarbeitsgericht habe nicht hinreichend die Frage geklärt, ob und inwieweit die Einführung der Erfassungsbögen der Erprobung und Vorbereitung der Einführung anderer Entlohnungsgrundsätze und -methoden diene, geht daher fehl.

4. Schließlich ist dem Landesarbeitsgericht auch darin zuzustimmen, daß die Voraussetzungen des § 94 Abs. 2 BetrVG nicht vorliegen. Nach dieser Bestimmung bedarf u.a. die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze der Zustimmung des Betriebsrats. Die hier von der Antragsgegnerin eingeführten Erfassungsbögen enthalten keine allgemeinen Grundsätze, nach denen der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitnehmer in fachlicher oder persönlicher Hinsicht verfahren will. Sollte die Antragsgegnerin - worauf die Rechtsbeschwerde hinweist - die Zeitpläne auch zur Beurteilung

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

der Leistung von Arbeitnehmern herangezogen haben, so würden die Eintragungen in den Erfassungsbögen zwar eine tatsächliche Grundlage für die Leistungsbeurteilung abgeben; sie würden dadurch aber nicht zu Beurteilungsgrundsätzen im Sinne von allgemeinen Kriterien, die bei der Beurteilung der Arbeitnehmer anzuwenden sind.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

K. H. Janzen

Dr. Frey



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)