

Aktenzeichen: 1 ABR 2/83

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 23. Oktober 1984
- 1 ABR 2/83 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 2. September 1981
Frankfurt am Main - 6 BV 2/81 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 27. April 1982
Frankfurt am Main - 4 Ta BV 100/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

N

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Einführung von Führungsrichtlinien

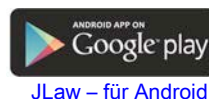
Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6, § 94

Leitsätze:

1. Regeln Führungsrichtlinien, in welcher Weise Mitarbeiter allgemein ihre Arbeitsaufgaben und Führungskräfte ihre Führungsaufgaben zu erledigen haben, so wird damit lediglich das Arbeitsverhalten der Mitarbeiter geregelt. Die Einführung solcher Führungsrichtlinien unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates.
2. Allgemeine Beurteilungsgrundsätze im Sinne von § 94 BetrVG sind Regelungen, die die Bewertung des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer verobjektivieren und nach einheitlichen, für die Beurteilung jeweils erheblichen Kriterien ausrichten sollen. Mit ihnen soll ein einheitliches Vorgehen bei der Beurteilung und ein Bewerten nach einheitlichen Maßstäben ermöglicht und so erreicht werden, daß die Beurteilungsergebnisse miteinander vergleichbar sind.
3. Wird lediglich geregelt, daß Vorgesetzte nachgeordnete Mitarbeiter unter bestimmten Voraussetzungen auf die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben zu kontrollieren haben, so handelt es sich bei dieser Regelung nicht um allgemeine Beurteilungsgrundsätze im Sinne von § 94 BetrVG, auch wenn das Ergebnis der Kontrolle Grundlage für die Beurteilung und Förderung des Mitarbeiters sein soll.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 2/83

4 Ta BV 100/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
23. Oktober 1984

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 23. Oktober 1984 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Moser und Dr. Hoff-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 27. April 1982
- 4 Ta BV 100/81 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Das BIK beschäftigt rund 200 Mitarbeiter. Mitte 1980 teilte es dem Betriebsrat mit, es wolle für seinen Betrieb Führungsrichtlinien auf der Basis des sogenannten "Harzburger Modells" einführen, und übersandte im Oktober 1980 dem Betriebsrat einen ersten Entwurf. Bei einer Beratung mit dem BIK am 8. Dezember 1980 machte der Betriebsrat geltend, daß die Einführung dieser Führungsrichtlinien mitbestimmungspflichtig sei. Das BIK teilte daraufhin dem Betriebsrat im Januar 1981 mit, daß ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand nicht gegeben sei und es die Führungsrichtlinien einführen werde. Es übersandte dem Betriebsrat jedoch einen überarbeiteten (zweiten) Entwurf zur Kenntnis. Auch für diesen zweiten Entwurf machte der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte geltend und teilte mit, er werde einen Gegenentwurf vorlegen und die DAG mit der Verhandlungsführung beauftragen. Gespräche und Verhandlungen mit der DAG sowie den Abschluß einer vom Betriebsrat formulierten Betriebsvereinbarung, die eine



- wesentlich geänderte - Neuformulierung der Führungsrichtlinien zum Inhalt hatte, lehnte das BIK ab.

Die Führungsrichtlinien sind zwischenzeitlich eingeführt worden. Sie haben auszugsweise folgenden Inhalt:

Allgemeine Führungsrichtlinien für das Betriebswirtschaftliche Institut
BIK GmbH

1. Die Grundsätze der Führung im BIK
 - 1.1 Die Führung im BIK beruht auf dem Prinzip der Führung im Mitarbeiterverhältnis. Sie ist gekennzeichnet durch die Übertragung (Delegation) von Verantwortung auf die Mitarbeiter, die im Rahmen ihres Aufgabenbereiches selbständig zu handeln und zu entscheiden berechtigt und verpflichtet sind.
 - 1.2 Delegation von Verantwortung bedeutet, daß jeder Mitarbeiter einen fest umgrenzten Aufgabenbereich mit bestimmten Kompetenzen (Befugnissen) hat. Dieser ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

.....
 - 1.3 Die einzelnen Aufgabenbereiche werden von der Geschäftsführung in Form von Stellenbeschreibungen festgelegt. Die Stellenbeschreibungen sind sach- und nicht personenbezogen.
 - 1.4 Der Mitarbeiter trägt die Handlungsverantwortung, d.h. er hat sein Handeln und seine Entscheidungen im Rahmen seines Aufgabenbereichs zu verantworten.

Der Vorgesetzte trägt neben der Handlungsverantwortung für seinen Aufgabenbereich die Führungsverantwortung, d.h. er trägt die Verantwortung dafür, daß er seine Pflichten als Vorgesetzter gegenüber seinen Mitarbeitern erfüllt, also richtig führt.

2. Der Mitarbeiter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2.1 Nach dem Prinzip der Delegation von Verantwortung ist jeder Mitarbeiter berechtigt und verpflichtet, wie folgt zu handeln:

....

- 2.2 Jeder Mitarbeiter hat grundsätzlich nur einen unmittelbaren Vorgesetzten, den Hauptvorgesetzten.

3. Der Vorgesetzte

- 3.1 Jeder Vorgesetzte führt seine Mitarbeiter so, daß ihre Initiative und ihr Mitdenken voll zur Entfaltung kommen können, um auf die Dauer einen höchstmöglichen Erfolg sowohl für den einzelnen Mitarbeiter als auch für das BIK zu erzielen.

Im einzelnen ergeben sich für den Vorgesetzten folgende Rechte und Pflichten:

Er trägt dafür Sorge, daß die ihm zugeordneten Stellen mit fachlich und führungsmäßig qualifizierten Mitarbeitern besetzt sind. Er läßt seine Mitarbeiter im Rahmen ihres Aufgabenbereiches selbständig handeln und entscheiden. Er setzt im Rahmen der Zielsetzung der Stelle die Einzelziele, die in einem gewissen Zeitraum zu erfüllen sind, und bestimmt die Schwerpunkte für die Arbeit des Mitarbeiters. Vor der Entscheidung darüber muß er den Mitarbeiter hören.

Wo nötig, erläßt der Vorgesetzte Anordnungen darüber, wie seine Mitarbeiter in bestimmten Fällen oder in ihrem gesamten Aufgabenbereich zu verfahren haben. Derartige Anordnungen müssen vor Erlaß mit den Mitarbeitern erörtert und bei Abweichung von deren Vorstellung begründet werden.

....

Er übt über das fachliche und führungsmäßige Verhalten seiner Mitarbeiter Dienstaufsicht und Erfolgskontrolle aus.

Stellt der Vorgesetzte Mängel fachlicher oder führungsmäßiger Art bei seinen Mitarbeitern fest, so muß er ihr Verhalten mit Hilfe einer konstruktiven Kritik korrigieren. Ebenso soll er Mitarbeitern ... eine Anerkennung aussprechen.

....



4. Der Dienstweg

Der Dienstweg ergibt sich aus den hierarchischen Über- und Unterstellungen im BIK

Bei Anweisungen und Entscheidungen muß grundsätzlich der Dienstweg eingehalten werden.
.....

.....

5. Die Führungsmittel

5.1 Mitarbeitergespräch

.....

5.2 Das Dienstgespräch

Beim Dienstgespräch tritt der Vorgesetzte seinen Mitarbeitern gegenüber nicht als Gesprächspartner auf gleicher Ebene auf. Er bedient sich des Dienstgespräches insbesondere dann, wenn er

- seinen Mitarbeitern eine Anweisung gibt, ...
- seinen Mitarbeitern Kritik oder Anerkennung ausspricht.

In jedem Fall gibt der Vorgesetzte seinen Mitarbeitern Gelegenheit, sich zu äußern und Fragen zu stellen, die die Durchführung der Entscheidung betreffen; die Entscheidung selber wird jedoch nicht mehr diskutiert.

.....

5.3 Das Rundgespräch

.....

5.4 Die Information

5.4.1 Information des Mitarbeiters durch den Vorgesetzten

.....

5.4.2 Information des Vorgesetzten durch den Mitarbeiter

.....

5.4.3 Die Selbstinformation



....

5.4.4 Die Querinformation

....

5.5 Die Kontrolle

Für die Kontrolle gilt der Grundsatz, daß alles, was delegiert ist, auch kontrolliert werden muß. Die Kontrolle gehört zu den nicht delegierbaren Aufgaben des Vorgesetzten. Sie erfolgt planmäßig und hat mit Vertrauen und Mißtrauen nichts zu tun.

....

Die Kontrolle besteht aus der Dienstaufsicht und der Erfolgskontrolle.

5.5.1 Die Dienstaufsicht

Liegen nicht ausdrücklich andere Bestimmungen vor, so hat der Vorgesetzte die Dienstaufsicht durch Stichproben zu vollziehen. Die Dienstaufsicht ist auf den Einzelfall abgestellt. Der Vorgesetzte schaltet sich ... unverhofft ... in den Arbeitsablauf ein und prüft anhand von Stichproben, ob bestimmte Handlungen des Mitarbeiters oder Vorgänge in seinem Delegationsbereich mit den vorgegebenen Normen, Zielsetzungen und Richtlinien übereinstimmen.

....

Von dem Ergebnis der Dienstaufsicht hat der Vorgesetzte den Mitarbeiter in Kenntnis zu setzen. Dieser muß erfahren, ob der Vorgesetzte mit seinem Verhalten und seinen Leistungen zufrieden ist, oder ob ihm Fehler unterlaufen sind.

....

5.5.2 Die Erfolgskontrolle

Bei der Erfolgskontrolle überprüft der Vorgesetzte in fachlicher Hinsicht, ob das vom Mitarbeiter erzielte Ergebnis der vorgegebenen Zielsetzung entspricht.

In führungsmaßiger Hinsicht prüft der Vorgesetzte, ob sein Mitarbeiter die Anforderungen, die an ihn als Mitarbeiter und



- wenn er Vorgesetzter ist - als Vorgesetzter gegenüber seinen Mitarbeitern zu stellen sind, erfüllt.

....

Das Ergebnis der Erfolgskontrolle ist der Maßstab für die Beurteilung des Mitarbeiters in fachlicher und führungsmäßiger Hinsicht und Grundlage seiner Förderung.

5.5.3 Kontrollakte

....

Die Mitarbeiter können jederzeit Einblick in die Kontrollakte nehmen.

5.6 Anerkennung und Kritik

....

Der Vorgesetzte soll Anerkennung und Kritik bewußt als Führungsmittel anwenden.

....

Kritik darf nicht in Gegenwart von Dritten erfolgen.

5.7 Die Anregung

....

5.8 Die Anweisung

....

5.9 Die Ersatzvornahme

....

5.10 Der Einzelauftrag

....

Der Vorgesetzte, der den Einzelauftrag gibt, muß genau überprüfen, ob sein Mitarbeiter zeitlich in der Lage ist, den Auftrag neben seinem Aufgabenbereich auch ordnungsgemäß auszuführen. Der Mitarbeiter ist seinerseits verpflichtet, darauf aufmerksam zu machen, wenn er durch die Erledigung des Einzelauftrages seinen Delegationsbereich vernachlässigen muß.



6. Linie und Stab

....

7. Stellvertretung und Platzhalterschaft

Wie der ungestörte Arbeitsablauf im Fall von Abwesenheit oder Ausfall eines Stelleninhabers gesichert ist, ist in der Stellenbeschreibung geregelt. Dafür kommen die Stellvertretung oder die Bestimmung eines Platzhalters in Frage.

7.1 Die Stellvertretung

Der Stellvertreter handelt im Namen des Stelleninhabers, aber in eigener Verantwortung. Der Stellvertreter ist nicht Stelleninhaber. Er nimmt im Vertretungsfall den Delegationsbereich des Stelleninhabers wahr. Die Verantwortung des Stelleninhabers ruht für die Dauer der Stellvertretung.

7.1.1 Umfang der Stellvertretung

Der Stellvertreter übernimmt bei Abwesenheit des Stelleninhabers dessen Aufgabenbereich neben seinem eigenen Bereich. Die Stellvertretung kann auch auf einzelne Aufgaben oder Aufgabengebiete des Vertretenen begrenzt sein.

7.1.2 Das Zusammenspiel zwischen Stelleninhaber und Stellvertreter

Für das Verhältnis von Stelleninhaber und Stellvertreter gelten folgende Regeln:

Der Stellvertreter wird durch den Stelleninhaber umfassend informiert;

er handelt im Sinn und Geist des Stelleninhabers;

er verhält sich absolut loyal gegenüber dem Stelleninhaber und sichert die vollständige Information des Stelleninhabers nach Ablauf der Vertretungszeit.

7.1.3 Die Verantwortung von Stelleninhaber und Stellvertreter

Der Stelleninhaber ist dafür verantwortlich, daß er

seinem Vorgesetzten einen Stellvertreter vor-



schlägt, der ... geeignet ist;

seinen Stellvertreter richtig unterweist ...

....

Der Stellvertreter ist dafür verantwortlich,
daß er ...

7.2 Die Platzhalterschaft

Der Platzhalter ist nicht Stellvertreter. Er kann in der Sache selbst keine Entscheidung treffen. Seine Aufgabe ist es zu entscheiden,

ob eine in Abwesenheit des Stelleninhabers anfallende Angelegenheit so wichtig ist, daß der Stelleninhaber davon Kenntnis erhalten muß, gleichgültig, wo er sich aufhält;

ob eine dritte Stelle des BIK zu informieren und um eine Entscheidung zu bitten ist;

ob die Angelegenheit bis zur Rückkehr des Stelleninhabers aufgeschoben werden kann.

Der Stelleninhaber bleibt auch bei Abwesenheit für seinen Delegationsbereich verantwortlich.

8. Das Team

....

Der Betriebsrat ist der Ansicht, die Führungsrichtlinien regeln das Verhalten der Mitarbeiter bei Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten und das Verhältnis der Mitarbeiter untereinander und zu ihren Vorgesetzten. Sie hätten den Zweck, allgemeine Maßnahmen des Direktionsrechts im Wege gleichzeitiger Anwendung durchzusetzen. Sie enthielten Beurteilungsgrundsätze und ein Kontrollsystem und trügen die Gefahr in sich, daß im Einzelfall bestehende Mitbestimmungsrechte umgangen würden. Die Einführung der Führungsrichtlinien unterläge daher seiner Mitbestimmung. Er hat das vorliegende Verfahren anhängig gemacht und beantragt



- 10 -

festzustellen, daß die Einführung von Führungsrichtlinien mitbestimmungspflichtig im Sinne des § 87 BetrVG 1972 ist.

Das BIK hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Bei der Einführung der Führungsrichtlinien handele es sich nicht um eine Angelegenheit der sozialen Ordnung des Betriebes. Es gehe vielmehr um die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiter, die es durch Ausübung seines Direktionsrechts regeln könne. Ein Beurteilungssystem werde mit den Richtlinien nicht eingeführt.

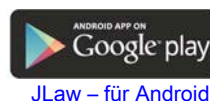
Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht ihn - als unzulässig - abgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt der Betriebsrat die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Der Antrag ist jedoch nicht unzulässig, sondern unbegründet.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrates mit der Begründung abgewiesen, dieser laufe auf die Begutachtung eines Modells für die Leitung von Betrieben hinaus. Es solle nur eine abstrakte Rechtsfrage geklärt bzw. eine Art Rechtsgutachten erstattet werden. Dafür fehle es an einem Rechtsschutzinteresse.



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



Die vom BIK geplanten Führungsrichtlinien lehnten sich weitgehend an das Werk "Führungsbrevier der Wirtschaft" von Höhn-Böhme an. Sie behandelten alle möglichen denkbaren Verhaltensweisen von Arbeitnehmern. Eine nähere rechtliche Bewertung der einzelnen vorgesehenen Bestimmungen der Richtlinien würde auf die Erstattung eines Gutachtens hinauslaufen. Eine Auseinandersetzung mit dem "Führungsbrevier der Wirtschaft" sei nicht Aufgabe der Gerichte.

2. Mit dieser Beurteilung des Antrages des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht das Begehren des Betriebsrats verkannt. Der Betriebsrat begehrt eine Entscheidung des Gerichts dahin, daß das BIK die von ihm konzipierten Führungsrichtlinien nicht ohne Beachtung seines Mitbestimmungsrechts einführen kann, nicht aber die Begutachtung der einzelnen Regelungen auf ihre Zweckmäßigkeit und entsprechende Formulierung.

Der Senat hat wiederholt entschieden, daß die Frage, ob dem Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit überhaupt ein Mitbestimmungsrecht zusteht oder nicht, im Beschlußverfahren zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden kann (vgl. zuletzt die Entscheidung vom 6. Dezember 1983 - 1 ABR 43/81 - AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt und Beschluß vom 14. September 1984 - 1 ABR 23/82 - ebenfalls zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Erforderlich ist bei einem solchen auf die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts gerichteten Antrag lediglich, daß die Angelegenheit, für die ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch ge-



nommen oder geleugnet wird, so konkret umschrieben wird, daß mit einer Sachentscheidung über den Antrag feststeht, für welchen betrieblichen Vorgang oder für welche Maßnahme des Arbeitgebers ein Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist.

Das ist vorliegend der Fall. Die Beteiligten streiten darum, ob das BIK die von ihm konzipierten Führungsrichtlinien nur mit Zustimmung des Betriebsrats einführen darf oder - anders ausgedrückt -, ob der Betriebsrat bei der Einführung dieser Führungsrichtlinien ein Mitbestimmungsrecht hat. Zwar spricht der Antrag des Betriebsrats nur schlicht von der Einführung von Führungsrichtlinien, sein gesamtes Vorbringen macht jedoch deutlich, daß dieser nicht generell eine Entscheidung darüber begehrt, daß die Einführung von Führungsrichtlinien - was immer auch deren Inhalt sein mag - mitbestimmungspflichtig ist. Ihm geht es allein darum, ob die vom BIK zur Einführung bestimmten Führungsrichtlinien seiner Mitbestimmung unterliegen. Damit ist ein konkreter betrieblicher Vorgang, eine bestimmte Maßnahme des BIK angesprochen, hinsichtlich derer das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unter den Beteiligten im Streit ist.

Unschädlich ist, daß der Betriebsrat die Feststellung seines Mitbestimmungsrechts "im Sinne des § 87 BetrVG 1972" begehrt. Darin ist keine Beschränkung des Antrages, sondern lediglich ein Stück Antragsbegründung zu sehen, was schon daraus erhellt, daß der Betriebsrat in der Antragsbegründung Mitbestimmungsrechte auch aufgrund anderer Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes geltend macht.



Der Antrag ist damit zulässig.

II. Der Senat kann in der Sache selbst abschließend entscheiden.

Der Antrag ist nicht begründet.

1. Der Betriebsrat sieht in der Einführung der Führungsrichtlinien in erster Linie eine Gestaltung der betrieblichen Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer und leitet daher sein Mitbestimmungsrecht vornehmlich aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ab.

Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.

a) Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 24. März 1981 (BAG 35, 150 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitssicherheit) ausgesprochen, daß mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sowohl die Gestaltung der Ordnung des Betriebes durch die Schaffung allgemeingültiger verbindlicher Verhaltensregeln als auch jede Maßnahme des Arbeitgebers sei, durch die das Verhalten der Arbeitnehmer in bezug auf diese betriebliche Ordnung berührt werde. Gegenstand der Mitbestimmung sei die Gestaltung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer im Betrieb. Zweck des Mitbestimmungsrechts sei es, den Arbeitnehmern eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung dieses betrieblichen Zusammenlebens zu gewähren. Der Senat hat dabei die mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen, die das Ordnungsverhalten des Arbeitnehmers zum Gegenstand haben, unterschieden von denjenigen



Maßnahmen, die das Arbeitsverhalten des Arbeitnehmers zum Gegenstand haben oder in sonstiger Weise lediglich das Verhältnis Arbeitnehmer/Arbeitgeber betreffen. An dieser Rechtsprechung hat der Senat in den Entscheidungen vom 24. November 1981 (BAG 37, 112 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes), vom 8. Dezember 1981 (BAG 37, 212 = AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) und vom 10. April 1984 (- 1 ABR 69/82 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) festgehalten. Diese Entscheidungen haben in der Literatur weitgehend Zustimmung gefunden (Wiese, Anm. zu AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitssicherheit; Herschel, Anm. zu AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes; Kraft, Anm. zu AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Hanau, SAE 1983, 74; Ehmann, SAE 1984, 104). Auch in der Kommentarliteratur wird als Gegenstand des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Gestaltung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer (Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 87 Rz 29), die innere soziale Ordnung des Betriebes (Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 59; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 138), die Sicherung des Arbeitsablaufes und des reibungslosen Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer (Stegge/Weinspach, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 43) und das Verhalten der Arbeitnehmer, soweit es die Ordnung des Betriebes berührt (GK- Wiese, BetrVG, 3. Bearbeitung, § 87 Rz 95), verstanden.

b) Kritisch zu dieser Rechtsprechung haben sich Weiss und Pfarr geäußert. Weiss (Anm. zur Entscheidung des Senats vom 24. No-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vember 1981 in EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Ordnung Nr. 7) meint, im Hinblick auf den das gesamte Betriebsverfassungsgesetz durchziehenden Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers sei eine Unterscheidung in Ordnungsverhalten und Arbeitsverhalten, wobei letzteres mitbestimmungsfrei sei, nicht mehr gerechtfertigt. Jede das Verhalten der Arbeitnehmer reglementierende Maßnahme, die dem Arbeitgeber Leistungskontrollmöglichkeiten einräume, sei als mitbestimmungspflichtig einzustufen, wobei gleichgültig sei, ob es um das Ordnungs- oder Arbeitsverhalten gehe.

Diese Kritik ist nicht gerechtfertigt. Der Senat hat in der genannten Entscheidung vom 24. November 1981 (aaO) und schon zuvor in seiner Entscheidung vom 9. Dezember 1980 (- 1 ABR 1/78 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes) ausgesprochen, daß die Überwachung der Arbeitnehmer kein Tatbestandsmerkmal von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sei. Wäre jede das Verhalten der Arbeitnehmer - auch ihr Arbeitsverhalten - reglementierende Maßnahme, die dem Arbeitgeber eine Kontrolle oder Überwachung ermöglicht, schon nach dieser Vorschrift mitbestimmungspflichtig, hätte es der besonderen Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht bedurft. Wenn jede zur Überwachung geeignete Maßnahme mitbestimmungspflichtig ist, dann ist es auch eine Maßnahme zur Überwachung, die sich dabei technischer Einrichtungen bedient. Bei einem solchen Verständnis von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hätte § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nur Bedeutung, wenn diese Vorschrift dem Betriebsrat weitergehende Mitbestimmungsrechte einräumen würde, als dies bei einer nicht-technischen



Überwachung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG der Fall ist. Beide Vorschriften gewähren aber dem Betriebsrat schlicht ein Mitbestimmungsrecht, d.h. eine Befugnis, Überwachung von Leistung und/oder Verhalten der Arbeitnehmer mitzuregeln. Wenn eine solche Mitregelungsbefugnis ausdrücklich bei einer Überwachung durch technische Einrichtungen eingeräumt wird, kann nicht angenommen werden, zur mitbestimmungspflichtigen Regelung der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb gehöre jede Form der Überwachung oder Kontrolle der Arbeitnehmer.

Pfarr (in Anm. zur Entscheidung des Senats vom 9. Dezember 1980, AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes) lehnt ebenfalls die Unterscheidung des Senats in mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten und mitbestimmungsfreies Arbeitsverhalten ab. Sie geht vom Wortlaut der Vorschrift aus, wonach mitbestimmungspflichtig sei sowohl die Ordnung des Betriebes als auch das Verhalten der Arbeitnehmer. Dieses Verhalten nur auf die Ordnung des Betriebes zu beziehen und das Arbeitsverhalten mitbestimmungsfrei zu lassen, sei nicht gerechtfertigt. § 87 BetrVG regle die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten. Darunter seien die Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne zu verstehen, gleichgültig, ob sie den Inhalt des Arbeitsverhältnisses betreffen oder die Ordnung des Betriebes. Auch diese Sicht vermag nicht zu überzeugen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG entspricht wörtlich § 56 Abs. 1 Buchst. f) BetrVG 1952. Schon zu dieser Vorschrift hat die Rechtsprechung des Senats arbeitsnotwendige Anordnungen von der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Mitbestimmung des Betriebsrats ausgenommen (BAG 9, 238 und 12, 124 = AP Nr. 1 und 3 zu § 56 BetrVG Ordnung des Betriebes). Der Gesetzgeber hat trotz der Kritik an dieser Rechtsprechung die Vorschrift nicht geändert. Richtig ist, daß die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in § 87 BetrVG erweitert worden sind. Es trifft auch zu, daß die hier geregelten Mitbestimmungsrechte vielfach der Beschränkung des Direktionsrechtes des Arbeitgebers und der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer in dem Bereich dienen sollen, in dem der Arbeitgeber sonst allein entscheidet. Der Gesetzgeber hat jedoch einzelne Mitbestimmungstatbestände geschaffen und nicht generell die Ausübung des Direktionsrechts der Mitbestimmung des Betriebsrats unterworfen. Es ist noch sinnvoll, den Arbeitnehmern eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens zu gewähren, dem Arbeitgeber aber mitbestimmungsfreie Weisungen bezüglich der Arbeitsleistung zu belassen. Die Grenzziehung zwischen Arbeitsverhalten und Ordnungsverhalten mag im Einzelfalle schwierig sein, die grundsätzliche Trennung der beiden Bereiche bleibt jedoch erforderlich. Der Senat hält daher an seiner Rechtsprechung fest.

2. Geht man davon aus, so ist die Einführung der Führungsrichtlinien des BIK nicht mitbestimmungspflichtig, diese regeln nicht die soziale Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeitnehmer zueinander, sondern deren Arbeitsverhalten.

a) Die Führungsrichtlinien bestimmen zunächst, daß jeder Mitarbeiter innerhalb seines Aufgabenbereichs selbständig zu handeln und eigenverantwortlich zu entscheiden hat. Eine Rückdelegation



der Aufgaben oder eine Weiterdelegation ist unzulässig (Nr. 2.1). Dabei umschreiben die Richtlinien nicht selbst den jeweiligen Aufgabenbereich des Mitarbeiters, verweisen vielmehr insoweit auf die Stellenbeschreibungen für jeden Arbeitsplatz. Sie begründen weiter für den Mitarbeiter Beratungs- und Informationspflichten in verschiedene Richtungen, so gegenüber seinem Vorgesetzten, gegenüber nachgeordneten Mitarbeitern, gegenüber Arbeitskollegen und gegenüber anderen Bereichen (Nr. 2.1, 3.1 und insbesondere 5.4 f.). Für diejenigen Mitarbeiter, die Vorgesetzte sind, umschreiben sie deren Führungsaufgaben näher (Nr. 3.1) und geben ihnen bestimmte Vorgehensweisen als sogenannte Führungsmittel in die Hand, mit denen sie ihre Führungsaufgaben wahrnehmen sollen (Nr. 5), wie das Mitarbeitergespräch, das Dienstgespräch, das Rundgespräch, die Information der nachgeordneten Mitarbeiter u.ä.. Dabei wird Sinn und Zweck der einzelnen Führungsmittel, deren Anwendung und Ablauf im einzelnen näher beschrieben. Sie machen schließlich den Mitarbeitern, die Vorgesetzte sind, die Kontrolle der nachgeordneten Mitarbeiter zur Pflicht, wobei zwei Arten der Kontrolle, die Dienstaufsicht (Nr. 5.5.1) und die Erfolgskontrolle (Nr. 5.5.2), an die Hand gegeben und ebenfalls in ihrer Bedeutung und Durchführung näher beschrieben werden.

Bei allen diesen Regelungen, zu deren Beachtung die Mitarbeiter verpflichtet sein sollen, handelt es sich um Anweisungen des BLK, die die Ausführung der den Mitarbeitern arbeitsvertraglich obliegenden Arbeiten betreffen. Zwar wird nicht der

ei [Arbeitsvorgang, Urteil](#) die Erledi



Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beitsaufgabe, geregelt, sondern es werden Anweisungen gegeben, wie bei der Bearbeitung aller anfallenden Vorgänge grundsätzlich zu verfahren ist. Dabei tragen die Richtlinien der Tatsache Rechnung, daß die einzelnen Arbeitsvorgänge nicht jeweils isoliert bearbeitet werden können, sondern bei der Erledigung der jeweiligen Aufgaben andere Stellen zu unterrichten, zu beraten oder zu beteiligen sind. Mit welcher Intensität und auf welchem Wege dies zu geschehen hat, wird geregelt.

b) Von besonderer Ausführlichkeit sind dabei diejenigen Regelungen, die sich an vorgesetzte Mitarbeiter richten und näher bestimmen, auf welche Weise diese ihren Führungsaufgaben nachzukommen haben. Auch die Führung nachgeordneter Mitarbeiter gehört zu den arbeitsvertraglichen Aufgaben der jeweiligen Vorgesetzten und ist damit Inhalt ihrer Arbeitspflicht. Die darauf bezüglichen Anweisungen in den Richtlinien konkretisieren diese Arbeitspflicht, indem sie zunächst bestimmen, was Führung nachgeordneter Mitarbeiter bedeutet und an einzelnen Maßnahmen und Aktivitäten beinhaltet. Sie regeln darüber hinaus, in welcher Weise die einzelnen Führungsaufgaben zu erledigen sind, und geben dafür Führungsmittel in die Hand, deren Einsatz im einzelnen geregelt wird.

Auch diese Bestimmungen regeln daher das Arbeitsverhalten der Mitarbeiter in Vorgesetztenstellung. Näher zu bestimmen, welche Arbeiten in welcher Weise auszuführen sind, ist Ausfluß der Organisations- und Leitungsmacht des Arbeitgebers und unterliegt, weil auf das Arbeitsverhalten bezogen, nicht der Mit-



bestimmung des Betriebsrats.

c) Daran ändert sich nichts dadurch, daß die Regelungen hinsichtlich des Führungsverhaltens der Vorgesetzten gleichzeitig und notwendig auch das Verhältnis Vorgesetzter zum nachgeordneten Mitarbeiter bestimmen und mitgestalten. Das Verhältnis Vorgesetzter zum nachgeordneten Mitarbeiter ist nicht gleichzusetzen mit dem Verhältnis der Mitarbeiter zueinander im Rahmen der sozialen Ordnung des Betriebes. Soweit ein Arbeitnehmer Führungsaufgaben wahrzunehmen hat und damit einem nachgeordneten Mitarbeiter als Vorgesetzter gegenübertritt, repräsentiert er insoweit den Arbeitgeber, nimmt dessen Stellung ein und übt - soweit ihm übertragen - dessen Befugnisse aus. Das Verhältnis Vorgesetzter zum nachgeordneten Mitarbeiter ist daher ein Verhältnis Arbeitgeber zum Arbeitnehmer und nicht Teil der sozialen Ordnung und des geregelten Miteinanders im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Das gilt jedenfalls dann, wenn dieses Verhältnis ausschließlich aufgabenbezogen geregelt wird, d.h. nur bestimmt wird, welche Aufgaben der Vorgesetzte wahrzunehmen hat und mit welchen Maßnahmen - Führungsmitteln - diese wahrzunehmen sind. Darin erschöpft sich hier die Regelung des Verhältnisses Vorgesetzter zum nachgeordneten Mitarbeiter. Die Richtlinien enthalten darüber hinaus keinerlei Anweisungen hinsichtlich der Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen auch in diesem Verhältnis, etwa hinsichtlich des Umgangsstones, der Frage des Grüßens, der Anrede oder der Frage, wer unter welchen Voraussetzungen wen aufzusuchen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat oder zu sich bestellen kann. Es braucht daher im vorliegenden Fall nicht entschieden zu werden, ob eine Regelung solchen Inhaltes mitbestimmungspflichtig ist oder nicht.

3. Das Arbeitsgericht hat zur Begründung seiner ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bejahenden Entscheidung darauf abgestellt, daß die Führungsrichtlinien nicht die Inhalte der von den Arbeitnehmern zu erbringenden Leistungen regeln, sondern Randbedingungen für deren eigentliche Arbeit schaffen. Sie enthielten Verhaltensregelungen, die gerade den ungestörten Arbeitsablauf sichern und ein reibungsloses Zusammenwirken der Arbeitnehmer im Betrieb gewährleisten sollen. Das ist einmal nur bedingt richtig; zum andern rechtfertigt es nicht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Die in den Richtlinien enthaltenen Arbeitsanweisungen regeln die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Das ist hinsichtlich der Arbeitsanweisungen für Führungskräfte offensichtlich, deren geschuldete Arbeitsleistung ausschließlich oder auch die Führung nachgeordneter Mitarbeiter ist. Aber auch für schlichte "Sachbearbeiter" ist nicht nur die Erledigung des jeweiligen Vorganges Inhalt der Arbeitspflicht, sondern auch die in den Richtlinien geregelte Beratung und Information anderer Mitarbeiter, anderer Abteilungen oder des jeweiligen Vorgesetzten. Sicher dienen die Regelungen dazu, auch ein reibungsloses Zusammenarbeiten zu gewährleisten. Es geht aber dabei um die Organisation des Ineinandergreifens einzelner sachlich zusammengehörender oder voneinander abhängiger Arbeiten. Das ist nicht gemeint, wenn unter Ordnung des Betriebes auch Regelungen zur Sicherung des reibungslosen Zusammenwirkens der Ar-



beitnehmer verstanden werden. Es muß sich dabei um Regelungen handeln, die Störungen des arbeitsorganisatorisch bedingten Zusammenarbeitens ausschließen sollen.

4. Die Richtlinien regeln unter Nr. 7 ausführlich die Stellvertretung. Auch insoweit handelt es sich jedoch ausschließlich um die Organisation der Arbeit und um Regelungen des Arbeitsverhaltens. Die Richtlinien bestimmen nicht, wer unter welchen Voraussetzungen wen zu vertreten hat, sondern gehen von dem eingetretenen Fall der Stellvertretung oder Platzhalterschaft aus und bestimmen die Aufgaben und Befugnisse des Stellvertreters oder Platzhalters auf dem stellvertretend eingenommenen Arbeitsplatz sowie die Aufgaben des Vertretenen gegenüber dem Stellvertreter, etwa zur Information und - in gewissem Grade - auch zur Beobachtung und Überwachung des Stellvertreters (Nr. 7.1.3). Von daher ist auch nicht zu erkennen, daß die Richtlinien personelle Einzelmaßnahmen als solche regeln oder nur befürchten lassen, daß diese unter Umgehung von Mitbestimmungsrechten vorgenommen werden. Die Richtlinien gehen vielmehr jeweils davon aus, daß die entsprechenden personellen Einzelmaßnahmen, die Besetzung einer Stelle, der Einsatz eines Stellvertreters oder Platzhalters, durch Einstellung oder Versetzung von Mitarbeitern vorgenommen worden sind. Sie greifen diesen Maßnahmen nicht vor und lassen in keiner Weise erkennen, daß solche Maßnahmen, auch sofern deren Vornahme zum Aufgabenbereich von Führungskräften gehört, ohne eine im Einzelfall notwendige Beteiligung des Betriebsrats vorgenommen werden sollen. Die Richtlinien enthalten somit keine allgemeine Vertretungsregelung, die möglicherweise mitbestim-



mungspflichtig wäre, was hier nicht zu entschieden ist. Sie verweisen selbst darauf, daß in der Stellenbeschreibung geregelt ist, wie der ungestörte Arbeitsablauf im Fall von Abwesenheit oder Ausfall eines Stelleninhabers sichergestellt werden soll. Um die Mitbestimmungspflichtigkeit dieser Stellenbeschreibungen geht es im vorliegenden Rechtsstreit nicht. Der Senat hat im übrigen in seiner Entscheidung vom 31. Januar 1984 (- 1 ABR 63/81 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) ausgesprochen, daß Stellenbeschreibungen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Auch unter diesem Gesichtspunkt kommt daher ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung der Führungsrichtlinien durch das BIK nicht in Betracht.

5.a) Die Richtlinien machen in Nr. 5.5 den Führungskräften die Kontrolle der nachgeordneten Mitarbeiter zur Pflicht. Sie sehen als Kontrollmaßnahmen die Dienstaufsicht und die Erfolgskontrolle vor. Dabei dient die Dienstaufsicht anhand von - in der Regel unverhofften - Stichproben der Feststellung, ob bestimmte Handlungen des Mitarbeiters oder Vorgänge in dessen Arbeitsbereich mit den vorgegebenen Normen übereinstimmen. Das Ergebnis der Dienstaufsicht ist dem Mitarbeiter mitzuteilen, so daß dieser erfährt, ob der Vorgesetzte mit seinem Verhalten und seinen Leistungen zufrieden ist oder ob ihm Fehler unterlaufen sind. Die Erfolgskontrolle dient der Feststellung, ob das vom Mitarbeiter erzielte Ergebnis der vorgegebenen Zielsetzung entspricht. Das Ergebnis der Erfolgskontrolle ist nach den Richtlinien (Nr. 5.5.2) Maßstab für die Beurteilung des Mitarbeiters in fachlicher und führungsmäßiger Hinsicht und Grundlage seiner Förderung.



Soweit in den Bestimmungen über die Kontrolle Aufgaben der Führungskräfte festgelegt und in ihrer Ausführung näher geregelt werden, handelt es sich ebenfalls um Arbeitsanweisungen für die Vorgesetzten und damit um eine Regelung von deren Arbeitsverhalten. Auch Kontrolle nachgeordneter Mitarbeiter ist Inhalt der von den Führungskräften geschuldeten Arbeitsleistung und kann daher mitbestimmungsfrei vom Arbeitgeber geregelt werden. Daß Kontrolle oder Überwachung von Mitarbeitern als solche durch Vorgesetzte nicht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG begründet, ist oben bereits dargelegt worden.

b) Fraglich kann nur sein, ob die in der Nr. 5 erfolgte Regelung der Kontrolle durch Führungskräfte auch allgemeine Beurteilungsgrundsätze beinhaltet, die nach § 94 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen. Diese Annahme liegt hinsichtlich der Erfolgskontrolle nahe, weil diese nach der ausdrücklichen Festlegung in den Richtlinien Maßstab für die Beurteilung des Mitarbeiters in fachlicher und führungsmäßiger Hinsicht und Grundlage seiner Förderung ist.

Allgemeine Beurteilungsgrundsätze im Sinne von § 94 BetrVG sind Regelungen, die die Bewertung des Verhaltens oder der Leistung eines Arbeitnehmers verobjektivieren und nach einheitlichen, für die Beurteilung jeweils erheblichen Kriterien ausrichten sollen. Es geht damit um die Regelung der Frage, wie, d.h. nach welchen Gesichtspunkten, der Arbeitnehmer insgesamt oder in Teilen seiner Leistung oder seines Verhaltens beurteilt



werden soll. Mit solchen allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen soll ein einheitliches Vorgehen bei der Beurteilung und ein Bewerten nach einheitlichen Maßstäben ermöglicht und so erreicht werden, daß die Beurteilungsergebnisse miteinander vergleichbar sind.

Um eine solche Regelung der Beurteilung handelt es sich bei der Regelung der Kontrollaufgaben der Führungskräfte in den Richtlinien nicht. Für diese wird lediglich bestimmt, daß sie nachgeordnete Mitarbeiter zu kontrollieren haben und wie die Kontrolle im einzelnen vorzunehmen ist. Ergebnis der Kontrolle soll nur die Feststellung sein, ob bestimmte Handlungen des Mitarbeiters oder das von ihm erarbeitete Ergebnis vorgegebenen Normen oder Zielsetzungen entspricht. Wie darüber hinaus einzelne Handlungen und Vorgänge oder die gesamte Leistung des Mitarbeiters näher zu bewerten ist, wird in den Führungsrichtlinien nicht geregelt. Selbst wenn man davon ausgeht, daß die Führungskraft als Ergebnis einer Erfolgskontrolle nicht nur feststellt, das vom Mitarbeiter erarbeitete Ergebnis entspreche den vorgegebenen Zielsetzungen oder entspreche diesen nicht, sondern seine Feststellungen näher differenziert, enthalten doch die Führungsrichtlinien keine allgemeinen Grundsätze für eine solche Differenzierung und Bewertung und können daher auch nicht als allgemeine Beurteilungsgrundsätze verstanden und von daher der Mitbestimmung des Betriebsrats unterworfen werden. Nicht die Tatsache als solche, daß Mitarbeiter beurteilt werden sollen, löst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 94 BetrVG aus, sondern erst die Einführung von allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen, die diese Beurteilung im oben dargelegten Sinne näher regeln und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gestalten sollen. Der Umstand, daß das Ergebnis einer Erfolgskontrolle - gleichgültig wie differenziert es ausfällt und nach welchen Kriterien eine differenzierte Beurteilung im Einzelfall vorgenommen worden ist - als Maßstab für die Beurteilung des Mitarbeiters gilt und zur Grundlage seiner Förderung gemacht wird, mag zwar die Einführung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze angezeigt erscheinen lassen, begründet aber solange kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, als das BIK solche Grundsätze - aus welchen Gründen auch immer - nicht einführt. Der Betriebsrat mag auf solche Grundsätze hinwirken, ein Initiativrecht, die Einführung von allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen zu erzwingen, steht ihm nach § 94 BetrVG nicht zu.

Die Führungsrichtlinien selbst enthalten jedenfalls solche Grundsätze nicht. Ihre Einführung ist daher auch unter diesem Gesichtspunkt nicht mitbestimmungspflichtig.

III. Damit erweist sich der Antrag des Betriebsrats als unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag im Tenor seiner Entscheidung schlicht abgewiesen. Bei dieser Entscheidung muß es verbleiben.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Moser

Dr. Hoffmann



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)