
Datum: 15.09.2020
Gericht: Arbeitsgericht Minden
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 2 BV 8/20
ECLI: ECLI:DE:ARBGMI:2020:0915.2BV8.20.00

Normen: § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG

Tenor:
Der Antrag wird abgewiesen.

Gründe	1
I.	2
Die Beteiligten streiten darüber, ob dem Betriebsrat im Bereich des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein Initiativrecht zusteht.	3
Antragsteller und Beteiligter zu 1) (nachfolgend: Betriebsrat) ist der im Betrieb der zu 2) und 3) beteiligten Unternehmen gewählte Betriebsrat. Vorsitzende des Betriebsrates ist A..	4
Die Beteiligten zu 2) und 3) (nachfolgend: Arbeitgeberinnen) betreiben eine vollstationäre Wohneinrichtung im Rahmen der Eingliederungshilfe, welche über insgesamt etwa 100 Betreuungsplätze verfügt. Die Arbeitgeberinnen betreiben diesen Standort B als gemeinsamen Betrieb.	5
Zwischen den Beteiligten haben erfolglose Verhandlungen über den Abschluss einer „BV Elektronische Zeiterfassung“ stattgefunden. Auf Antrag des Betriebsrates hat das Arbeitsgericht Minden mit Beschluss vom 07.12.2018 (Bl. 6 – 14 der Akte) beschlossen, dass eine Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung einer elektronischen Zeiterfassung“ eingerichtet wird. Die gegen diesen Beschluss eingelegte Beschwerde der Arbeitgeberinnen wurde vom Landesarbeitsgericht Hamm mit Beschluss vom 04.06.2019 (Bl. 15 – 19 der Akte) als unbegründet zurückgewiesen.	6

In der Einigungsstellensitzung vom 16.01.2020 erklärten die Arbeitgeberinnen erneut, dass sie die Einigungsstelle als nicht zuständig erachten. Daraufhin wurde in der Sitzung einstimmig beschlossen, das Einigungsstellenverfahren auszusetzen, um das Bestehen eines Mitbestimmungsrechtes gerichtlich klären zu lassen. Für den Fall einer rechtskräftigen Feststellung der Unzuständigkeit beschloss die Einigungsstelle ferner die Beendigung des Einigungsstellenverfahrens (Einigungsstellenprotokoll, Bl. 20 – 21 der Akte).	
Mit der beim Arbeitsgericht Minden am 19.02.2020 eingegangenen Antragsschrift begehrt der Betriebsrat die Feststellung, dass ihm ein Initiativrecht zur Einführung einer elektronischen Zeiterfassung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zusteht.	8
Der Betriebsrat ist der Ansicht, dass er ein Initiativrecht bezüglich der Einrichtung einer elektronischen Zeiterfassung habe.	9
Zwar dient das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dem Schutz des Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer. Es könne jedoch nicht von vornherein ausgeschlossen werden, dass es andere schützenswerte Rechte gebe, die den Persönlichkeitsschutz überwiegen. Das Mitbestimmungsrecht sei nicht allein auf den Charakter eines Abwehrrechts beschränkt. Diese Auffassung widerspreche auch nicht dem Willen des Gesetzgebers, der bei der Einführung des § 87 BetrVG bewusst nicht zwischen Mitbestimmungsrechten mit Initiativrecht eines Betriebsrates und solchen ohne ein Initiativrecht unterschieden habe.	10
Insbesondere könne die Einführung technischer Überwachungseinrichtungen auch im Interesse der Arbeitnehmer liegen. So könne bei Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung die erbrachte Mehrarbeit transparent und nachweisbar dokumentiert und den Arbeitnehmern die Durchsetzung von entsprechenden Vergütungsansprüchen erleichtert werden.	11
Der Betriebsrat beantragt,	12
festzustellen, dass der Beteiligte zu 1) hinsichtlich der initiativen Einführung einer elektronischen Zeiterfassung im Betrieb B ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG hat.	13
Die Arbeitgeberinnen beantragen,	14
den Antrag zurückzuweisen.	15
Die Arbeitgeberinnen sind der Auffassung, dass § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG kein Initiativrecht begründe, wonach der Betriebsrat die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung erzwingen könnte.	16
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.	17
II.	18
Der Antrag ist zulässig aber unbegründet.	19
1.	20
	21

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG berechtigt den Betriebsrat nicht, die Einführung einer technischen Kontrolleinrichtung zu verlangen und gegebenenfalls über den Spruch einer Einigungsstelle zu erzwingen (BAG, Beschluss vom 28.11.1989 – 1 ABR 97/88; Richardi BetrVG/Richardi/Maschmann, § 87 Rn. 530; Fitting § 87 Rn. 251; HWK/Clemenz § 87 BetrVG Rn. 33 und 126).

a) 22

23
Zwar ist im Grundsatz davon auszugehen, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich auch ein Initiativrecht des Betriebsrats einschließt. Dies führt jedoch nicht so weit, dass jede Einschränkung des Initiativrechts des Betriebsrats im Rahmen der Regelungsgegenstände des § 87 Abs. 1 BetrVG abzulehnen wäre (so aber wohl: ArbG Berlin, Beschluss vom 20.03.2013 - 28 BV 2178/13 und auch LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 22.01.2015 – 10 TaBV 1812/14). Im Gegenteil wird das damit grundsätzlich zu bejahende Initiativrecht des Betriebsrats durch den Inhalt seines jeweiligen Mitbestimmungsrechts und dessen Sinn und Zweck begrenzt (BAG, Beschluss vom 28.11.1989 – 1 ABR 97/88).

aa) 24

25
Sinn des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, ist es, Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer durch Verwendung anonymer technischer Kontrolleinrichtungen nur bei gleichberechtigter Mitbestimmung des Betriebsrats zuzulassen. Den Gefahren einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts und des Rechts der Arbeitnehmer auf freie Entfaltung dieser Persönlichkeit, die von technischen Überwachungseinrichtungen ausgehen können, soll durch eine mitbestimmte Regelung über die Einführung und nähere Nutzung solcher Einrichtungen begegnet werden. Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kommt daher eine Abwehrfunktion gegenüber der Einführung solcher technischer Kontrolleinrichtungen zu, deren Einführung als solche nicht verboten ist und deren Anwendung unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer auch sinnvoll und geboten sein kann. Dieser Zweckbestimmung des Mitbestimmungsrechts widerspricht es jedoch, wenn der Betriebsrat selbst - gleich aus welchen Gründen - die Einführung einer solchen technischen Kontrolleinrichtung verlangt. Das gilt unabhängig davon, ob durch eine technische Kontrolleinrichtung tatsächlich Interessen der Arbeitnehmer berührt werden, ob der Betriebsrat eine solche Interessenbeeinträchtigung sieht oder ob er diese durch die nähere Ausgestaltung der mitbestimmten Regelung über die Anwendung der technischen Kontrolleinrichtung auszuschließen erstrebt (BAG, Beschluss vom 28.11.1989 – 1 ABR 97/88; so auch: Richardi BetrVG/Richardi/Maschmann, § 87 Rn. 530; Fitting § 87 Rn. 251; HWK/Clemenz § 87 BetrVG Rn. 33 und 126).

26
§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG berechtigt daher den Betriebsrat nicht, die Einführung einer technischen Kontrolleinrichtung zu verlangen und gegebenenfalls über den Spruch einer Einigungsstelle zu erzwingen. Der Betriebsrat soll über § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG allein die Möglichkeit haben, die Arbeitnehmer vor den typischen Gefahren technischer Überwachung und der damit verbundenen Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts zu schützen. Dies schließt eine Betriebsratsinitiative nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, die gerade auf die Begründung einer solchen Gefahr gerichtet ist, denknotwendig aus. Soweit dem Betriebsrat die Einführung einer solchen Einrichtung (und die damit verbundene Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer) zum Schutz anderer Arbeitnehmerinteressen gerechtfertigt erscheint, kann er diese lediglich im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben

nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG anregen.

bb)	27
Ein Initiativrecht des Betriebsrates kommt demnach auch nicht im Einzelfall in Betracht. Zwar mag es durchaus Fälle geben, in denen die betroffenen Arbeitnehmer ein positives Interesse an der Einführung einer technischen Überwachungseinrichtung i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG haben. Es geht dabei allerdings stets um Interessen, die nicht vom Schutzbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG erfasst sind. So liegt auch der Fall hier. Hintergrund des Verfahrens ist das Interesse der Arbeitnehmer, dass durch eine elektronische Arbeitszeiterfassung die geleisteten Arbeitsstunden und die gegebenenfalls erbrachten Mehrarbeitsstunden transparenter, nachweisbarer und unveränderbar dokumentiert und dadurch die Durchsetzung der berechtigten Mehrarbeitsansprüche erleichtert wird. Seinem Zweck nach dient das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG allein dem Schutz des Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer, welches durch die Nutzung technischer Einrichtungen gefährdet wird (Fitting § 87 BetrVG Rn. 251). Das Mitbestimmungsrecht soll ausschließlich diesen Gefährdungen entgegenwirken.	28
b)	29
Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Rechtsprechung der Großen Kammer des EuGH (a.A. von Roetteken, jurisPR-ArbR 23/2019 Anm. 1), die den Mitgliedsstaaten der EU aufgegeben hat, die in ihren Hoheitsgebieten ansässigen Arbeitgeber zu verpflichten, „ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“ (EuGH, Urt. v. 14.05.2019 - C-55/18, NZA 2019, 683).	30
Selbst wenn Arbeitnehmer sich schon vor einem Tätigwerden des Gesetzgebers vor Gericht auf die Pflicht des Arbeitgebers berufen können, ein System der Arbeitsaufzeichnung einführen zu müssen, gilt es zu beachten, dass die „konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form“ (EuGH, Urt. v. 14.05.2019 - C-55/18, NZA 2019, 683, Rn. 63), der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten zugeordnet bleiben. Damit steht insbesondere die Möglichkeit offen, die notwendigen Arbeitszeitaufzeichnungen in Papierform zu tätigen bzw. tätigen zu lassen. Solange der nationale Gesetzgeber keine explizite Verpflichtung zur elektronischen Arbeitszeit-messung statuiert, können sich Arbeitgeber in mitbestimmten Betrieben auch bei gänzlichem Verzicht auf den Einsatz von „technischen Einrichtungen“ i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zur Messung der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer rechtskonform im Einklang mit den Anforderungen des EuGH verhalten.	31
2.	32
Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei nach § 2 Abs. 2 GKG.	33
<u>RECHTSMITTELBELEHRUNG</u>	
Gegen diesen Beschluss kann von dem Betriebsrat Beschwerde eingelegt werden.	34
Für die Arbeitgeberseite ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.	35
	36

Die Beschwerde muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm 37

Marker Allee 94 38

59071 Hamm 39

Fax: 02381 891-283 40

eingegangen sein. 41

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.justiz.de. 42

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 43

Die Beschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 44

- 1. Rechtsanwälte, 45
- 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 47
- 3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 48

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 49

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 50