

Personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung bei neuen Arbeitsmethoden

BVerwG, Beschluß vom 27. November 1991 (BVerwG 6 P 7.90)

Leitsätze

1. Das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung einer grundlegend neuen Arbeitsmethode setzt nicht voraus, daß diese Methode für den Bereich der Dienststelle insgesamt eingeführt wird. Abzustellen ist auf die tatsächliche Betroffenheit derjenigen Beschäftigten, die die neue Arbeitsmethode anzuwenden haben.
2. Eine technische Einrichtung ist auch dann zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten bestimmt, wenn sie ohne unüberwindliche Hindernisse mit einem zur Überwachung geeigneten Programm versehen werden kann.
3. Der Tarifvertrag Nr. 366 vom 26. Juni 1981 zwischen dem Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen und der Deutschen Postgewerkschaft über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen enthält hinsichtlich der generellen Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen eine tarifrechtliche Regelung, die im Stadium der Beschaffung grundsätzlich eine Mitbestimmung des Personalrats bei der Gestaltung der Arbeitsplätze ausschließt.
4. Die fachliche Unterrichtung zur Aufrechterhaltung des dienstlich erforderlichen Leistungsstandes und zur Anpassung der Fertigkeiten der Bediensteten an eine technische Neuerung stellt keine Fortbildung im Sinne des § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BPersVG dar.

Gründe

I.

Der Antragsteller, der Hauptpersonalrat beim Bundesministerium für Post und Telekommunikation, macht geltend, ihm stünden beim Einsatz von Mehrplatz-Textsystemen in den Fernmeldeämtern Mitbestimmungsrechte zu.

Verfügung des Postministers zum Einsatz von Mehrplatz-Textsystemen

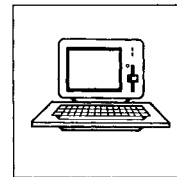
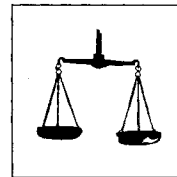
Durch Verfügung vom 4. Oktober 1985 an die Oberpostdirektionen ordnete der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen den Einsatz von Mehrplatz-Textsystemen für alle geeigneten Textverarbeitungs-Arbeiten in den Fernmeldeämtern an. Die Verfügung regelt insbesondere die Einsatz-Standorte, die Einweisung und Betreuung der Dienstkräfte, den Betrieb der Textsysteme sowie ihre Einsatzbereiche. In der Verfügung wird darauf hingewiesen, daß die Systeme bereits seit Dezember 1984 geliefert würden und seit Januar 1985 auch die Schulung der Bediensteten begonnen habe, so daß mit einer Inbetriebnahme der bestellten Systeme bis Dezember 1985 zu rechnen sei.

Funktion und Einsatzbereich der Mehrplatz-Textsysteme

Die Mehrplatz-Textsysteme sind für die automatisierte Textverarbeitung von wiederkehrenden, feststehenden Texten bestimmt. Sie eignen sich besonders auch für die Aufnahme, die Speicherung und die Pflege von Texten, die längere Zeit gültig sind (z. B. Aktennummernverzeichnis, Geschäftsverteilungsplan, Fernsprech- und Stellenverzeichnis). Mehrere Eingabeplätze (Bildschirm und Tastatur) sind an eine Zentraleinheit angeschlossen, in der alle Verarbeitungsvorgänge durchgeführt werden. Weiterhin gehören dazu ein oder mehrere Drucker.

Hauptpersonalrat: Keine Zustimmung zum Verfügungsentwurf

Mit Schreiben vom 31. Mai und 4. September 1985 hatte der Antragsteller dem Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen mitgeteilt, daß er dem ihm zugeleiteten Verfügungsentwurf für den Einsatz von Mehrplatz-Textsystemen nicht zustimme. Zur Begründung wurde u. a. ausgeführt, das Vorhaben „Einsatz neuer Textautomaten bei Fernmeldeämtern“ löse Fragen der Fortbildung, der Organisation, der Bemessung und Bewertung sowie der Arbeitsplatzgestaltung aus. Der Hauptpersonalrat sei weder bei der Auswahl der Geräte und bei dem Beschaffungsvorgang für den Einsatz im Betrieb noch bei den Fortbildungsmaßnahmen beteiligt worden. Die Mitbestimmungsrechte der örtlichen Personalvertretungen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen könnten nicht mehr wahrgenommen werden, wenn die Geräte zentral beschafft würden. Es handele sich bei der Einführung der neuen Mehrplatz-Textsysteme um eine grundlegend neue Arbeitsmethode und zugleich um eine Hebung der Arbeitsleistung bzw. Erleichterung des Arbeitsablaufs. Die Systeme ließen es außerdem zu, Leistung und Verhalten der Beschäftigten zu überwachen. Mit Schreiben vom 2. Oktober 1985 nahm der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen zu dem Vorbringen des Antragstellers abschließend Stellung und



kündigte den Einsatz der Mehrplatz-Textsysteme an, weil dies im Interesse eines geordneten Betriebes und der Beschäftigten unerlässlich sei. Er erließ daraufhin die umstrittene Verfügung vom 4. Oktober 1985.

Am 28. Juli 1986 hat der Antragsteller das personalvertretungsrechtliche Beschlußverfahren eingeleitet und beantragt,

festzustellen,

daß die Beteiligte Mitbestimmungsrechte des Antragstellers verletzt hat, indem sie die Verfügung vom 4. Oktober 1985 betreffend den Einsatz neuer Mehrplatz-Textsysteme in der automatisierten Textverarbeitung bei den Fernmeldeämtern herausgegeben hat, ohne zuvor das Mitbestimmungs- und Einigungsverfahren durchzuführen.

Das Verwaltungsgericht hat den Feststellungsantrag abgelehnt.

Gegen diesen Beschluß hat der Antragsteller Beschwerde eingelegt, die das Oberverwaltungsgericht zurückgewiesen hat, im wesentlichen aus folgenden Gründen:

Der zulässige Feststellungsantrag sei unbegründet, weil dem Antragsteller die geltend gemachten Mitbestimmungsrechte nicht zustünden. Es handele sich bei der Einführung der Mehrplatz-Textsysteme nicht um die Einführung einer grundlegend neuen Arbeitsmethode im Sinne des § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BPersVG. Bereits in den Jahren 1970 bis 1975 seien alle Fernmeldeämter mit Textautomaten ausgestattet worden, die allerdings noch keinen Bildschirm aufgewiesen hätten und bei denen die Speicherung über Lochstreifen und Magnetband erfolgt sei. Ab 1975 seien bei den Oberpostdirektionen zur Textverarbeitung sogenannte Datic-Geräte eingesetzt worden, die alle Elemente hätten, die für die nunmehr bei den Fernmeldeämtern verwendeten AES-Geräte kennzeichnend seien, nämlich Bildschirm- und Gerätesteuerung über Menue, zentrales Rechenwerk, getrennte Drucker und Diskettenlaufwerke; der Unterschied zwischen diesen bis 1985 benutzten Datic-Geräten und den derzeit eingeführten AES-Geräten bestehe lediglich darin, daß die AES-Geräte eine höhere Auflösung des Bildschirms, eine verbesserte Menueführung und modernere elektronische Bausteine sowie eine höhere Speicherkapazität hätten. Ferner böten die AES-Geräte die Möglichkeit, mehrere Drucker bzw. Bildschirme an eine „Zentraleinheit“ anzuschließen. Jedenfalls seit dem Einsatz der Datic-Geräte habe sich die Arbeitsmethode der an den Textautomaten Beschäftigten nicht grundlegend geändert. Es handele sich lediglich um die Anpassung an die Entwicklung der Technik und eine organisatorische Verlagerung von Ausführungsarbeiten zurück zu den Fernmeldeämtern. Soweit die neuen Geräte in Ämtern eingeführt würden, die bislang auch nicht mit den alten, in den Jahren 1970 bis 1975 angeschafften Geräten ausgestattet gewesen seien, sei dies unerheblich. Für die Mitbestimmungsrechte des Hauptpersonalrats, um die es hier allein gehe, sei auf den Bereich der Bundespost insgesamt abzustellen. Insoweit liege aber keine grundlegend neue Arbeitsmethode vor.

Die Einführung der Mehrplatz-Textsysteme stelle auch keine Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung dar. Ziel der Maßnahme sei die Rückverlagerung von Arbeiten der programmierten Textverarbeitung auf die Fernmeldeämter, nachdem die Datic-Geräte ausmusterungsfähig geworden seien und neue Geräte hätten beschafft werden müssen. Die Auswechslung der Geräte sei somit aus arbeitsorganisatorischen Gründen, nicht zum Zwecke der Steigerung der Arbeitsleistung erfolgt. Im übrigen sei nicht erkennbar, daß die Einführung der Mehrplatz-Textsysteme für einzelne Beschäftigte oder Gruppen zum Ziel gehabt habe, innerhalb der zur Verfügung stehenden Zeit ein größeres oder anspruchsvolleres Arbeitspensum zu bewältigen. Daß die Maßnahme auch nicht der Erleichterung des Arbeitsablaufs diene, habe die Fachkammer zutreffend dargelegt.

Ein Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG liege ebenfalls nicht vor. Das Mehrplatz-Textsystem sei nicht objektiv zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle geeignet, weil es keine entsprechende Software besitze und auch kein spezielles Prüfprogramm (Statistikprozessor) vorhanden sei. Dies werde durch ein vom Ministerium vorgelegtes Schreiben der Firma AES Deutschland GmbH vom 10. Februar 1986 bestätigt.

Der Mitbestimmungstatbestand des § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG sei durch den Tarifvorbehalt ausgeschlossen. Der zwischen dem Ministerium und der Deutschen Postgewerkschaft geschlossene Tarifvertrag Nr. 366 regle die Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen und bestimme in § 3 Abs. 1 Satz 2 der Anlage 1, daß Abschnitt 4 der „Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich“ des Hauptverbandes der

Antrag des Hauptpersonalrats

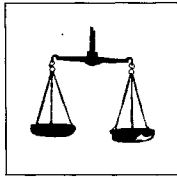
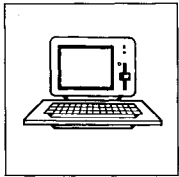
VG: Feststellungsantrag abgelehnt

OVG: Zurückweisung der Beschwerde, da keine grundlegend neue Arbeitsmethode

OVG: Keine Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung

OVG: Keine Eignung zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle

OVG: § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG durch den Tarifvorbehalt ausgeschlossen.



OVG: Kein
Mitbestimmungsrecht nach § 76
Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BPersVG

Der Rechtsbeschwerdeantrag

Die Begründung der
Rechtsbeschwerde

gewerblichen Berufsgenossenschaften anzuwenden sei. Sowohl die Auswahl als auch die Installation der Bildschirmgeräte wie auch die Raumgestaltung, in der mit Bildschirmgeräten gearbeitet werde, gehörten damit zu den Maßnahmen der Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen, für die die in § 3 der Anlage 1 des Tarifvertrages zu beachtenden Kriterien aufgestellt worden seien. Soweit diese Richtlinien im Einzelfall noch Spielräume ließen, komme insoweit allenfalls ein ergänzendes Mitbestimmungsrecht des örtlichen Personalrats in Betracht, nicht jedoch des Hauptpersonalrats.

Ein Mitbestimmungsrecht nach § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BPersVG bei allgemeinen Fragen der Fortbildung der Beschäftigten bestehe deshalb nicht, weil es sich bei der Einweisung der Bediensteten in die technische Bedienung der AES-Geräte lediglich um eine fachliche Unterrichtung zur Aufrechterhaltung des dienstlich erforderlichen Leistungsstandes und zur Anpassung der Fertigkeiten der Bediensteten an die technische Neuerung handele. Fortbildungschancen der Beschäftigten, über deren gerechte Verteilung der Personalrat wachen solle, würden dadurch nicht berührt.

Gegen diese Entscheidung hat der Antragsteller die vom beschließenden Senat zugelassene Rechtsbeschwerde eingelegt und beantragt sinngemäß,

unter Aufhebung des Beschlusses des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen – Fachsenat für Bundespersonalvertretungssachen – vom 19. April 1989 und des Beschlusses des Verwaltungsgerichts Köln – Fachkammer für Bundespersonalvertretungssachen – vom 26. Januar 1987 festzustellen, daß die Einführung von Mehrplatz-Textsystemen für Fernmeldeämter entsprechend der Verfügung der Beteiligten vom 4. Oktober 1985 der Mitbestimmung des Personalrats unterlag.

Er hat ausgeführt, es handele sich bei der Einführung der Mehrplatz-Textsysteme für die Beschäftigten in den Fernmeldeämtern um eine grundlegend neue Arbeitsmethode. Das Mitbestimmungsrecht des Hauptpersonalrats sei nicht deshalb ausgeschlossen, weil er auch für die Mittelbehörden zuständig sei, bei denen eine vergleichbare Arbeitsmethode bereits früher eingeführt worden sei. Auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 BPersVG sei gegeben, weil klar erkennbar sei, daß die Einführung der AES-Geräte der Einsparung von Personal diene und damit von dem verbleibenden Personal eine höhere Arbeitsleistung erwartet werde. Die Mitbestimmung gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG sei geboten, weil allein durch eine Veränderung in der Programmierung eine Kontrolle erreicht werden könne und damit eine Eignung zur Überwachung bereits objektiv gegeben sei. Bei einem System wie dem hier eingeführten sei die Eignung zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle nämlich bereits im System selbst enthalten. Der Ausschluß des Mitbestimmungsrechts gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG durch Tarifvertrag sei schon deshalb nicht möglich, weil im Tarifvertrag nur Rahmenbedingungen enthalten seien. Im übrigen werde über die generelle Gestaltung des Arbeitsplatzes auf der Ebene der obersten Dienstbehörde entschieden. Die Unterweisung der Beschäftigten an Textverarbeitungsgeräten stelle einen klassischen Fall der Fortbildung dar. Der Wahrung der Chancengleichheit bei den Fortbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten, die an den Geräten arbeiteten, komme deshalb hier gesteigerte Bedeutung zu.

Die Beteiligte beantragt,

die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt die vorinstanzlichen Entscheidungen.

II.

Die – zulässige – Rechtsbeschwerde hat Erfolg. Die angefochtenen Entscheidungen können keinen Bestand haben, weil dem Antragsteller an der Verfügung des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen vom 4. Oktober 1985 über die Einführung von Mehrplatz-Textsystemen bei den Fernmeldeämtern ein Mitbestimmungsrecht zustand.

1.

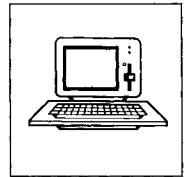
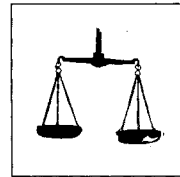
Durch die strittige Maßnahme war der Mitbestimmungstatbestand des § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BPersVG (Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden) erfüllt.

Nach der Rechtsprechung des Senats (vgl. BVerwGE 72, 94, 108 ff. und Beschluß vom 30. Januar 1986 – BVerwG 6 P 19.84 – Buchholz 238.35 § 61 HePersVG Nr. 4) wird mit dem Begriff der „Arbeitsmethode“ festgelegt, auf welchem Bearbeitungsweg und mit welchen Arbeitsmitteln durch welche Beschäftigten die der jeweiligen Dienststelle vom Gesetz oder auf andere Weise gestellte Aufgabe erfüllt werden soll. Die „Arbeitsmethode“ erweist sich

Die Rechtsbeschwerde hat
Erfolg.

Ja: Einführung grundlegend
neuer Arbeitsmethoden

Definition „Arbeitsmethode“



damit als das auf der Grundlage der personellen, räumlichen, technischen und sonstigen bedeutsamen Gegebenheiten und Möglichkeiten der Dienststelle entwickelte Modell des Ablaufs derjenigen Arbeit, die zur Erfüllung der gestellten Aufgabe geleistet werden muß. Die Einführung einer Arbeitsmethode kann nicht nur dann „grundlegend neu“ sein, wenn die Gesamtheit der den Arbeitsablauf an einem Arbeitsplatz bestimmenden Regelungen neu gestaltet wird, sondern auch dann, wenn sie sich auf bestimmte Abschnitte des Arbeitsablaufs beschränkt. Voraussetzung dafür ist jedoch in jedem Fall, daß die Änderung für die von ihr betroffenen Beschäftigten ins Gewicht fallende körperliche oder geistige Auswirkungen hat.

Solche Auswirkungen hatte die Einführung des AES-Systems im Bereich der Fernmeldeämter für die davon betroffenen Beschäftigten. Nach den Feststellungen des Beschwerdegerichts konnten zwar auf den Textautomaten der Firma Forster, mit denen die Fernmeldeämter in den Jahren 1970 bis 1975 ausgestattet worden waren, auch wiederkehrende Texte als Bausteine auf Datenträgern (zunächst Lochstreifen, später Magnetbändern) gespeichert werden. Diese Geräte hatten jedoch keinen Bildschirm bzw. kein Display zur Kontrolle des Ausdrucks. Demgegenüber haben die nunmehr bei den Fernmeldeämtern verwendeten AES-Geräte eine Bildschirm- und Gerätesteuerung über Menue, zentrales Rechenwerk, getrennte Drucker und Diskettenlaufwerke. Damit sind die AES-Geräte den vorher verwendeten Geräten nicht technisch im wesentlichen vergleichbar; es handelte sich nicht nur um eine bloße Anpassung vorhandener Geräte an die technische Entwicklung. Die Arbeit am Bildschirm unter Verwendung variabler Textbausteine führt vielmehr – soweit es z. B. die Beanspruchung der Augen und die Konzentration betrifft – zu einer erheblichen Steigerung der körperlichen und geistigen Anforderungen an die davon bei den Fernmeldeämtern betroffenen Beschäftigten.

Dieses Mitbestimmungsrecht des Antragstellers gemäß § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BPersVG ist entgegen der Auffassung des Beschwerdegerichts nicht deshalb ausgeschlossen, weil die AES-Geräte den bei den Oberpostdirektionen im Rahmen der automatisierten Textverarbeitung benutzten Datic-Geräten vergleichbar sind, so daß ihr Einsatz in bezug auf die bei den Oberpostdirektionen an Textautomaten Beschäftigten keine grundlegend neue Arbeitsmethode darstellen würde. Die Rechtsauffassung des Beschwerdegerichts, bei der Anwendung dieses Mitbestimmungstatbestandes sei, soweit es – wie hier – um die Geltendmachung von Mitbestimmungsrechten des Hauptpersonalrats geht, auf den Bereich der Deutschen Bundespost insgesamt abzustellen, wird dem Schutzzweck der Vorschrift nicht gerecht. Für die Entscheidung darüber, ob das Mitbestimmungsrecht gemäß § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BPersVG eingreift, ist die tatsächliche Betroffenheit derjenigen Beschäftigten maßgebend, die die neue Arbeitsmethode anzuwenden haben. Es kann insoweit nicht auf den gesamten Zuständigkeitsbereich des Hauptpersonalrats abgestellt werden, da sich dieser lediglich allgemein nach der Zuständigkeit der ihm gegenüberstehenden obersten Dienstbehörde richtet. Nach dem Schutzzweck des Mitbestimmungstatbestandes muß für das Eingreifen des Mitbestimmungsrechts vielmehr der Wirkungsbereich der Maßnahme ausschlaggebend sein (vgl. Fischer/Goeres in Fürst, GKÖD V, K § 76 Rz 48 b). Denn anderenfalls würde bei der Einführung einer für Beschäftigte einer einzelnen Dienststelle grundlegend neuen Arbeitsmethode auf unterer Ebene der Verwaltung durch eine Maßnahme der obersten Dienstbehörde mangels Zuständigkeit der örtlichen Personalräte überhaupt keine Mitbestimmung stattfinden.

Aus diesem Grunde sind die ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verneinenden Beschlüsse der Vorinstanzen aufzuheben, und es ist antragsgemäß festzustellen, daß die Maßnahme der Beteiligten der Mitbestimmung des Antragstellers unterlag.

2.

Die übrigen von dem Antragsteller gemäß § 75 Abs. 3 Nrn. 16 und 17 sowie § 76 Abs. 2 Satz 1 Nrn. 5 und 6 BPersVG geltend gemachten Mitbestimmungsrechte hat das Beschwerdegericht auf der Grundlage seiner tatsächlichen Feststellungen zutreffend verneint:

a) Dem Beschwerdegericht ist zunächst darin beizupflichten, daß das AES-System nicht zu den technischen Einrichtungen gehört, die im Sinne des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Wie der Senat in dem Beschluß vom 16. Dezember 1987 – BVerwG 6 P 32.84 – (Buchholz 250 § 75 BPersVG Nr. 53 DVBl. 1988, 355 = PersR 1988, 51) ausgeführt hat, unterliegen gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG alle diejenigen technischen Einrichtungen der Mitbestimmung des Personalrats, die ihrer Konstruktion oder konkreten Verwendungsweise nach eine Überwachung von Verhalten oder Leistung der Beschäftigten ermöglichen. Der Mitbestimmungstatbestand erstreckt sich somit auch auf solche technischen Einrichtungen, die zur

Neu ist:

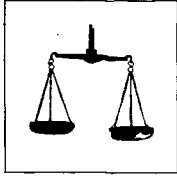
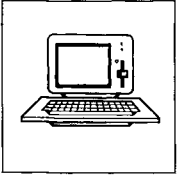
Die Arbeit am Bildschirm unter Verwendung variabler Textbausteine

Entscheidend für das Mitbestimmungsrecht:

Der Wirkungsbereich der Maßnahme

Nicht gegeben:

Technische Einrichtung mit Überwachungs-Bestimmung



„Eignung zur Überwachung“
und Verfügbarkeit
entsprechender Software

Überwachung lediglich objektiv „geeignet“ sind, ohne daß der Dienststellenleiter bei ihrer Einführung und Anwendung die Absicht hat, sie zu diesem Zweck einzusetzen. Ein Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung kommt nur bei solchen technischen Einrichtungen in Betracht, die eine Aussage unmittelbar über Leistung oder Verhalten der Beschäftigten liefern. Anlagen der elektronischen Datenverarbeitung sind dann zur Überwachung geeignet, wenn sie mit einem entsprechenden Programm versehen sind oder werden können. Diese Anforderungen hat der Senat in dem Beschluß vom 2. Februar 1990 – BVerwG 6 PB 11.89 – (PersR 1990, 113) dahin präzisiert, daß ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats auch dann gegeben ist, wenn ein entsprechendes Programm – noch – nicht vorhanden ist, soweit nur die Anlage der technischen Datenverarbeitung selbst unmittelbar die Überwachung von Leistung oder Verhalten der Beschäftigten ermöglicht.

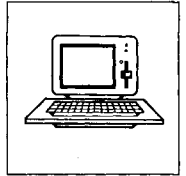
Die in der Literatur (vgl. Haas, PersR 1989, 192 <194>) gegen diese Abgrenzung des Mitbestimmungstatbestandes – nämlich die Annahme der „Eignung zur Überwachung“ schon dann, wenn die Anlage mit einem entsprechenden Programm versehen werden kann – erhobenen Bedenken greifen im Hinblick auf den Schutzzweck der Vorschrift nicht durch. Das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung soll sicherstellen, daß die Beeinträchtigungen und Gefahren für den Schutz der Persönlichkeit der Beschäftigten am Arbeitsplatz, die von der Technisierung der Verhaltens- und Leistungskontrolle ausgehen, auf das erforderliche Maß beschränkt bleiben. Denn ein Beschäftigter, der befürchten muß, während der Arbeit mit Hilfe technischer oder elektronischer Kontrolleinrichtungen jederzeit beobachtet oder in anderer Weise fortlaufend kontrolliert zu werden, kann unter einen Überwachungsdruck geraten, der ihn in der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit behindert (BVerwGE 80, 143, 145 f.; BAGE 51, 143, 150). Dieser Schutzzweck der Mitbestimmungsvorschrift gebietet die Beteiligung der Personalvertretung nicht nur, wenn der Dienststellenleiter im Besitz eines zur Überwachung der Beschäftigten geeigneten Programms der Anlage ist, sondern auch dann, wenn die Anlage ohne weiteres, d. h. ohne unüberwindliche Hindernisse, mit einem solchen Programm versehen werden kann. Das ist regelmäßig dann der Fall, wenn sich der Dienststellenleiter ein solches Programm beim Hersteller der Anlage oder sonst ohne außergewöhnliche Schwierigkeiten und ohne unverhältnismäßigen Aufwand beschaffen kann. Ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats ist insbesondere dann nicht gegeben, wenn die technische Einrichtung aufgrund ihrer Konstruktion überhaupt nicht zur Überwachung geeignet ist, wenn es zur Überwachung einer technischen Änderung der Anlage bedarf (vgl. Beschluß vom 2. Februar 1990 – BVerwG 6 PB 11.89 – a. a. O.) oder wenn zur Inanspruchnahme der Anlage zu Überwachungs- und Kontrollzwecken eine besondere Einweisung der sie bedienenden Beschäftigten und damit deren Mitwirkung an ihrer eigenen Überwachung erforderlich ist. Der Personalrat ist in diesen Fällen erst zu dem Zeitpunkt zu beteiligen, an dem der Dienststellenleiter Maßnahmen ergreift, die eine Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten konkret ermöglichen sollen.

Bei den AES-Textsystemen ist
keine Leistungs- oder
Verhaltenskontrolle möglich.

Bei dieser Rechtslage kommt hier eine Mitbestimmung des Antragstellers gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG nicht in Betracht. Nach den tatsächlichen, von der Rechtsbeschwerde nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen, für das Rechtsbeschwerdegericht demnach verbindlichen Feststellungen des Beschwerdegerichts werden bei den AES-Textsystemen keine Daten erfaßt, die eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle der Beschäftigten ermöglichen. Es besteht kein spezielles Prüfsystem (Statistikprozessor), durch das etwa die Anzahl der seitens des einzelnen Beschäftigten abgerufenen Textbausteine gespeichert werden könnten. Nach einer Auskunft der Firma AES Deutschland GmbH vom 10. Februar 1986 steht denn auch für die in Deutschland gelieferten und in Zukunft zu liefernden Mehrplatz-Textsysteme der Serie 7300 keine deutsche „System Activity Management-Software“ zur Verfügung; hardwareseitig seien solche Aktivitäten auf den AES-Systemen nicht möglich. Von dieser Sachlage hat der Senat – wie gesagt – auszugeben. Hiernach kommt es auf die Angaben des Antragstellers in der Rechtsbeschwerdeinstanz zur Wirkungsweise der AES-Systeme nicht an. Dem Bericht des Datenschutzbeauftragten aufgrund der datenschutzrechtlichen Kontrolle des Postamtes Kassel im Juni 1986, wonach das dort aufgestellte Mehrplatz-Textsystem der Mitbestimmung durch die Personalvertretung unterliegt, kommt schon deshalb keine entscheidungserhebliche Bedeutung zu, weil er sich auf ein Gerät des Typs AES 7201 bezieht.

Keine Maßnahme zur Hebung
der Arbeitsleistung

b) Zu Recht hat das Beschwerdegericht auch die Voraussetzungen für eine Mitbestimmung nach § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 BPersVG (Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung) verneint. Unter diesen Mitbestimmungstatbestand fallen nach der Rechtsprechung des Senats (vgl. Beschluß vom 15. Dezember 1978 – BVerwG 6 P 13.78 – Buchholz 238.3 A § 76



BPersVG Nr. 1; BVerwGE 72, 94, 102 ff.) solche Maßnahmen, welche darauf abzielen, die Effektivität der Arbeit qualitativ oder quantitativ zu fördern, d. h. die Güte und Menge der zu leistenden Arbeit zu steigern. Nach dem eindeutigen Wortlaut der Vorschrift ist entscheidend, ob die beabsichtigte Maßnahme darauf angelegt ist, auf einem oder mehreren Arbeitsplätzen einen höheren mengenmäßigen Arbeitsertrag zu erzielen oder die Qualität des Arbeitsproduktes zu verbessern. Maßnahmen, bei denen eine solche Zielsetzung nicht feststellbar ist, werden demnach von dem Mitbestimmungsrecht nach § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 BPersVG nicht erfaßt. Für das Mitbestimmungsrecht ist also nicht ausreichend, daß die Maßnahme des Dienststellenleiters objektiv eine Hebung der Arbeitsleistung bewirkt (so Grabendorff/Windscheid/Ilbertz/Widmaier, BPersVG, 7. Aufl., § 76 Rdnr. 33). Anders als bei der Vorschrift des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG erfordert es der Schutz der Beschäftigten hier nicht, auf eine bloße Geeignetheit der Maßnahme abzustellen.

Das Beschwerdegericht hat im vorliegenden Fall eine solche Zielsetzung der Maßnahme nicht festgestellt. Es hat auch nicht festgestellt, daß Arbeitskräfte eingespart werden sollen und deren Arbeit von den verbliebenen Arbeitskräften erledigt werden soll oder daß der Einsatz der AES-Systeme tatsächlich zu meßbarem Freiwerden von Arbeitszeit führt, das in der Folge Rationalisierungsmaßnahmen nach sich zieht. Ziel des Einsatzes der neuen Geräte ist vielmehr nach den Feststellungen des Beschwerdegerichts, an die der Senat im Rechtsbeschwerdeverfahren gebunden ist, die Ersetzung des veralteten Vorgängermodells und damit verbunden die Rückverlagerung von Arbeiten der programmierten Textverarbeitung auf die Fernmeldeämter, nachdem diese Arbeiten zeitweise von den bei den Oberpostdirektionen vorhandenen Datenverarbeitungsgeräten zentral erledigt worden waren. Sofern damit mittelbar ein Rationalisierungseffekt und eine höhere Belastung der betroffenen Beschäftigten verbunden wäre, hat das Beschwerdegericht diese Möglichkeit zu Recht unberücksichtigt gelassen, weil dies eine nicht beabsichtigte Folge wäre, die jede technische oder organisatorische Umstellung mittelbar nach sich ziehen kann (BVerwGE 72, 94, 104). Ein allgemeiner Erfahrungssatz, daß mit dem Einsatz neuer Geräte der Textverarbeitung stets eine Rationalisierung bezweckt ist, läßt sich weder dem hier festgestellten Sachverhalt entnehmen noch sonst rechtfertigen.

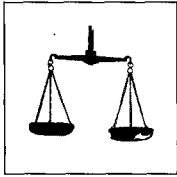
c) Der Antragsteller kann sich weiter hinsichtlich der Einführung der Mehrplatz-Textsysteme auch nicht auf das Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitsplätze gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG berufen. Dieser Mitbestimmungstatbestand kommt, wie das Beschwerdegericht zutreffend ausgeführt hat, hier auf der Stufe der Beschaffung nicht zur Anwendung, weil dem der Tarifvorbehalt des § 75 Abs. 3 BPersVG entgegensteht. Eine die Mitbestimmung des Personalrats ausschließende tarifvertragliche Regelung besteht nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. Beschluß vom 23. Januar 1986 – BVerwG 6 P 8.83 – Buchholz 238.35 § 61 HePersVG Nr. 3 = ZBR 1986, 213 PersV 1986, 323 mit weiteren Nachweisen) dann, wenn ein Sachverhalt unmittelbar durch Tarifvertrag geregelt ist, es also zum Vollzug der Regelung keines besonderen Ausführungsakts bedarf. Wenn jedoch der Tarifvertrag keine erschöpfende Regelung des Einzelfalls enthält und damit die Ausgestaltung der Einzelmaßnahme dem Dienststellenleiter überlassen ist, unterliegt dessen Entscheidung der Richtigkeitskontrolle des Personalrats im Wege der Mitbestimmung.

Hiernach kann unter Berücksichtigung des Schutzzwecks des § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG nicht zweifelhaft sein, daß der Vorbehalt einer tariflichen Regelung im vorliegenden Fall eingreift. Zweck des Mitbestimmungsrechts bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen ist der Schutz der Beschäftigten vor Überbeanspruchung und Gefährdung. Die Personalvertretung soll die räumlichen und sachlichen Arbeitsbedingungen und die Arbeitsumgebung im Interesse der Gesundheit der Beschäftigten beeinflussen können. Mitbestimmungspflichtig sind deshalb nur Festlegungen in bezug auf erst einzurichtende Arbeitsplätze oder Änderungen an der Anlage und Ausgestaltung vorhandener Arbeitsplätze, die ihrer Eigenart nach oder wegen ihrer Auswirkungen auf den dort Arbeitenden objektiv geeignet sind, das Wohlbefinden oder die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu beeinflussen (vgl. BVerwGE 72, 94, 100 f.; 74, 28, 29 f.; 78, 47, 49). Diesem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts entspricht – soweit es die generellen Anforderungen an die Beschaffenheit der Geräte als solche betrifft – vollauf die Regelung von Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen in § 3 der Anlage 1 zu dem zwischen dem Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen und der Deutschen Postgewerkschaft geschlossenen Tarifvertrag Nr. 366 vom 26. Juni 1981 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern an Bildschirmarbeitsplätzen. Denn nach Abs. 1 Satz 1 dieser Vorschrift müssen Bildschirmarbeitsplätze den allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizi-

*Nicht festgestellt:
Rationalisierungspotential*

*§ 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG
scheitert am Tarifvorbehalt.*

*Der Tarifvertrag Nr 366 vom
26. Juni 1981 über die
Arbeitsbedingungen von
Arbeitnehmern an
Bildschirmarbeitsplätzen ist
einschlägig.*



*Kein Mitbestimmungsrecht
wegen Fortbildung*

Definition „Fortbildung“

*Die Einweisung in die
Textverarbeitung ist fachliche
Unterrichtung, nicht
Fortbildung.*

nischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnisse entsprechen. Dabei ist gemäß Abs. 1 Satz 2 der Abschnitt 4 der „Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich“ des Hauptverbands der gewerblichen Berufsgenossenschaften anzuwenden. Ob diese – dem Tarifvorbehalt genügenden – tarifrechtlichen Anforderungen bei der Aufstellung der einzelnen Geräte beachtet worden sind, ist nicht eine Frage der Mitbestimmung der Personalvertretung, sondern ihrer Kontrollbefugnis gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG, wonach sie darüber zu wachen hat, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Tarifverträge durchgeführt werden. Hinsichtlich der örtlichen Besonderheiten bei der Aufstellung der Mehrfach-Textsysteme ist gegebenenfalls der örtliche Personalrat zu beteiligen.

d) Es ist schließlich auch nicht zu beanstanden, daß das Beschwerdegericht kein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers gemäß § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BPersVG über allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten angenommen hat.

Die Fortbildung betrifft alle Maßnahmen, die an den vorhandenen Wissensgrundstock anknüpfen, fachliche und berufliche Kenntnisse vertiefen und aktualisieren und die ein Mehr an Kenntnissen vermitteln, als für den Eintritt in die Laufbahn bzw. für die Befähigung zur Ausübung der dem Beschäftigten übertragenen Arbeit erforderlich ist (vgl. Beschluß vom 19. Oktober 1983 – BVerwG 6 P 16.81 – Buchholz 238.31 § 79 BaWüPersVG Nr. 4). Wesentlich ist, daß über die bloße Erhaltung und Vertiefung des bereits vorhandenen Wissens hinaus neue Kenntnisse erworben werden, die sich innerhalb des beruflichen Spektrums halten, aber über den Mindeststand hinausgehen. Die Fortbildung soll also dem Teilnehmer ermöglichen, sich Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, die über die bloße fehlerfreie und ordnungsgemäße Wahrnehmung seiner jetzigen Aufgaben hinausgehen und ihm eine zusätzliche Qualifikation vermitteln. Durch das Mitbestimmungsrecht soll die Personalvertretung insbesondere auch an der Festlegung des teilnahmeberechtigten Personenkreises beteiligt werden, da sich die bei Fortbildungsveranstaltungen erworbenen Kenntnisse günstig auf das berufliche Fortkommen der Beschäftigten auswirken können.

Hiervon ausgehend stellt sich die Bestimmung der Nr. 2 der Verfügung des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen vom 4. Oktober 1985 über die Einweisung der Bediensteten in die neuen Mehrplatz-Textsysteme nicht als eine Maßnahme der Fortbildung der Beschäftigten dar. Nach dieser Regelung erfolgt die Einweisung der Bediensteten durch eine Zweistufenschulung, die regional zentral in Schulungsräumen der Firma AES durchgeführt wird und sich aus einer dreitägigen Grundschulung, einer etwa zweiwöchigen Übungsphase und Einarbeitung sowie einer dreitägigen Aufbauschulung zusammensetzt. Für jedes Mehrplatz-Textsystem sind zwei Kräfte einzuweisen. Die Schulung hat das Ziel, daß die Bediensteten das gesamte Leistungsspektrum der Systeme beherrschen. Bei dieser Sachlage hat das Beschwerdegericht zu Recht angenommen, daß den Beschäftigten durch die Einweisung keine Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden sollten, die allgemein über das für die automatisierte Textverarbeitung erforderliche Maß hinausgehen, sondern daß die Einweisung lediglich der fachlichen Unterrichtung zur Aufrechterhaltung des dienstlich erforderlichen Leistungsstandes und zur Anpassung der Fertigkeiten der Bediensteten an eine technische Neuerung an ihrem Arbeitsplatz dient. Das Interesse der Beschäftigten an einer möglichst gerechten Verteilung der Fortbildungschancen wird demnach durch diese Schulung nicht berührt. Außerdem sind in der Verfügung vom 4. Oktober 1985 auswahlhebliche Regelungen nicht enthalten.