

Das Bundesverwaltungsgericht hat sich in der Frage der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung beim EDV-Einsatz den vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätzen angeschlossen (vgl. Beschl. v. 16.12.87, jur-pc 1989, S. 30 – 34). Interpretiert man diese Prinzipien strikt und wörtlich, so gelangt beispielsweise auch jedes normale Textverarbeitungssystem in den Bereich der vollen Mitbestimmung. In dem nachfolgend abgedruckten (nicht rechtskräftigen) Beschluß modifiziert das OVG Münster diese Position im konkreten Fall in folgender Weise, indem es einem Mehrplatz-Textsystem die Überwachungseignung abspricht. – Das Bundesverwaltungsgericht hat mit dem anschließend veröffentlichten Beschluß die Revision zugelassen, da das OVG Münster von den Grundsätzen des Bundesverwaltungsgerichts abgewichen ist. Trotzdem wird in dem Zulassungsbeschluß erkennbar, daß das Bundesverwaltungsgericht wohl nicht gänzlich unmodifiziert an der bisherigen Linie festhalten wird. Denn es wird ausdrücklich eine Präzisierung in Aussicht gestellt. – Für die Praxis ergibt sich die Schwierigkeit abzuschätzen, wie weit die Modifikationen gehen werden. Jedenfalls besteht schon jetzt Anlaß, sich vorausschauend zu orientieren, da eine unveränderte Anwendung bisheriger Grundsätze diesem Rechtsprechungstrend wohl nicht gerecht wird.

## Mitbestimmung des Personalrats bei Einführung eines Textsystems

### I. OVG Münster, Beschluß vom 19.04.1989 (Az CB 13/87) – nicht rechtskräftig

#### Leitsätze der Redaktion

1. Zum Begriff der grundlegend neuen Arbeitsmethode in § 76 Abs. 2 Nr. 7 BPersVG (im Anschluß an BVerwG, Beschl. v. 30. August 1985 – 6 P 20/83 –)
2. Die Einführung eines Mehrplatz-Textsystems bei vorheriger Verwendung von Textautomaten ist Anpassung an die Entwicklung der Technik und stellt keine grundlegend neue Arbeitsmethode i.S.v. § 76 Abs. 2 Nr. 7 BPersVG dar.
3. Technische Einrichtungen fallen schon dann unter die Mitbestimmungspflicht des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG, wenn sie objektiv Überwachungseignung besitzen.
4. Zur Abgrenzung von mitbestimmungspflichtigen Fortbildungsmaßnahmen (§ 76 Abs. 2 Nr. 6) und fachlicher Unterrichtung zur Aufrechterhaltung des dienstlich erforderlichen Leistungsstandes und zur Anpassung der Fertigkeiten der Bediensteten an die technische Neuerung.

#### Tenor

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.  
Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

#### Gründe

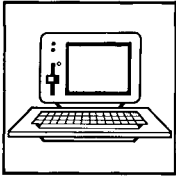
#### I.

Durch Verfügung vom 4. Oktober 1985 an die Oberpostdirektionen hat der Beteiligte den Einsatz von Mehrplatz-Textsystemen bei den Fernmeldeämtern der Deutschen Bundespost geregelt. Mehrplatz-Textsysteme sind für die automatisierte Textverarbeitung bestimmt. Es werden damit immer wiederkehrende, feststehende Texte hergestellt. Die Mehrplatz-Textsysteme eignen sich besonders auch für die Aufnahme, die Speicherung und die Pflege von Texten, die längere Zeit gültig sind (z.B. Aktennummernverzeichnis, Geschäftsverteilungsplan (gemeint wohl Geschäftsverteilungsplan, Anm. d. Redaktion), Fernsprech- und Stellenverzeichnis). Mehrere Eingabeplätze (Bildschirm und Tastatur) sind an eine große Zentraleinheit angeschlossen, in der alle Verarbeitungsvorgänge durchgeführt werden. Vervollständigt wird das System mit einem oder mehreren Druckern.

Unter dem 31. Mai 1985/4. September 1985 hatte der Antragsteller dem Beteiligten mitgeteilt, daß er dem ihm zugeleiteten Verfügungsentwurf für den Einsatz von Mehrplatz-Textsystemen nicht zustimme. In der Begründung wurde unter anderem ausgeführt, der

*Was sind Mehrplatz-Textsysteme?*

*Zum Sachverhalt*



Antragsteller 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 der Arbeitsbedingungen könnten nicht mehr wahrgenommen werden, wenn die Geräte zentral beschafft würden. Es handele sich bei der Einführung der neuen Mehrplatz-Textsysteme um grundlegend neue Arbeitsmethoden und zugleich um eine Hebung der Arbeitsleistung bzw. Erleichterung des Arbeitsablaufs. Darüber hinaus ließen die Systeme es zu, Leistung und Verhalten der Beschäftigten zu überwachen. Unter dem 2. Oktober 1985 teilte der Beteiligte mit, der Einsatz sei im Interesse eines geordneten Betriebes und der Beschäftigten unerlässlich. Er erließ daraufhin unter dem 4. Oktober 1985 die genannte Verfügung.

Der Antragsteller hat daraufhin zur Klärung seiner Beteiligungsrechte das vorliegende personalvertretungsrechtliche Beschlußverfahren eingeleitet.

*Begehren des ASt*

Er hat beantragt festzustellen, daß der Beteiligte seine Mitbestimmungsrechte verletzt hat, indem er 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.

*Antrag und Ausführungen des Beteiligten*

Der Beteiligte hat beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Er hat ausgeführt:

Der Antrag sei unzulässig, weil der Antragsteller sein Rechtsschutzbedürfnis verwirkt habe. Die Verfügung sei am 4. Oktober 1985 erlassen worden und inzwischen seien bei 93 von 96 in Frage kommenden Fernmeldeämtern die Textautomaten in Betrieb. Er, der Beteiligte, habe inzwischen von einer Billigung der Einführung des Mehrplatz-Textsystems ausgehen können und sei von dem zehn Monate später eingeleiteten Beschlußverfahren überrascht worden. Im übrigen sei der Antrag auch deshalb unzulässig, weil der Antragsteller der Zielsetzung Textverarbeitung bei den Fernmeldeämtern bereits unter dem 14. Oktober 1984 zugestimmt habe. Wenn er aber dem Grundsatz, neue Textsysteme einzuführen, zugestimmt habe, könne er nunmehr die spätere Verfügung, die nur Ausführungshinweise enthalte, nicht mit einem vermeintlichen Mitbestimmungsrecht blockieren. Im übrigen sei der Erlaß der in Rede stehenden Verfügung auch nicht mitbestimmungspflichtig gewesen. Keines der geltend gemachten Mitbestimmungsrechte stehe dem Antragsteller zu.

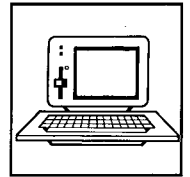
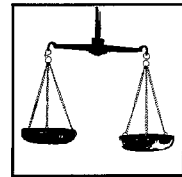
*Der Beschluß der Fachkammer:  
Antrag nach Anhörung abgelehnt*

Die Fachkammer hat den Antrag des Antragstellers nach Anhörung der Beteiligten durch den angefochtenen Beschluß abgelehnt. Zur Begründung hat sie ausgeführt: Allerdings könne nicht davon ausgegangen werden, daß dem vorliegenden Antrag deshalb das Rechtsschutzinteresse fehle, weil der Antragsteller erst zehn Monate nach Erlaß der Verfügung vom 4. Oktober 1985 das personalvertretungsrechtliche Beschlußverfahren eingeleitet habe. Bei einem unter einem Jahr liegenden zeitlichen Zwischenraum zwischen Erlaß der in Rede stehenden Verfügung und Geltendmachung der Verletzung von Mitbestimmungsrechten könne noch nicht von einem Verwirkungstatbestand ausgegangen werden. Der Antrag sei auch nicht deshalb unzulässig, weil der Antragsteller, wie der Beteiligte meine, der Zielsetzung Textverarbeitung bei den Fernmeldeämtern bereits am 17. Februar 1984 zugestimmt habe. Bei dem genannten Schreiben des Beteiligten vom 17. Februar 1984 an das posttechnische Zentralamt handele es sich um ein Schreiben mit ausschließlichem Planungsinhalt. Ein irgendwie gearteter Regelungsgehalt könne diesem Schreiben nicht beigemessen werden.

*Keine Verwirkung von Mitbestimmungsrechten bei Geltendmachung innerhalb eines Jahres*

*Keine Mitbestimmungsrechte bei methodisch unverändertem Arbeitsablauf*

Der Antrag sei jedoch unbegründet, weil dem Antragsteller die geltend gemachten Mitbestimmungsrechte bezüglich der Verfügung des Beteiligten vom 4. Oktober 1985 betreffend Einsatz der neuen Mehrplatz-Textsysteme nicht zustünden. Bei der Einführung der Mehrplatz-Textsysteme handele es sich nicht um die Einführung grundlegend neuer Arbeitssysteme im Sinne von § 76 Abs. 2 Nr. 7 BPersVG. Es sei zwischen den Beteiligten unstreitig, daß bei der Deutschen Bundespost automatisierte Textverarbeitung mit Textsystemen betrieben werde. Mit dem neuen Mehrplatz-Textsystem, mit dem immer wiederkehrende, feststehende Texte verarbeitet, Listen, Niederschriften, Formblattschriftstücke, Verzeichnisse und Kundenschriften hergestellt würden, die mehrere Eingabeplättchen besäßen, die wiederum an eine große Zentraleinheit angeschlossen seien, in der alle Verarbeitungsvorgänge durchgeführt würden, werde nicht die Arbeitsmethode der an den Textautomaten Beschäftigten verändert. Die bisher angewandte Arbeitsmethode, nämlich Bedienung der Schreibautomaten, werde beibehalten. Soweit in gewissem Um-



fang neue Arbeiten erforderlich seien und bisherige Arbeiten entbehrlich würden, habe dies keine ins Gewicht fallende Auswirkung auf den unverändert gebliebenen methodischen Ablauf der Arbeit. Letztlich handele es sich bei der Einführung des Mehrplatz-Textsystems um eine Anpassung an die Entwicklung der Technik, die keine Einführung neuer Arbeitsmethoden darstelle. Auch der Mitbestimmungstatbestand des § 76 Abs. 2 Nr. 5 BPersVG liege nicht vor. Die Einführung des Mehrplatz-Textsystems stelle keine Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung dar. Darunter fielen Maßnahmen, die darauf abzielten, die Effektivität der Arbeit qualitativ oder quantitativ zu fördern. Entscheidend sei also, ob die beabsichtigte Maßnahme darauf angelegt sei, auf einem oder mehreren Arbeitsplätzen einen höheren mengenmäßigen Arbeitsertrag zu erzielen oder die Qualität des Arbeitsproduktes zu verbessern. Diese Voraussetzungen seien vorliegend nicht gegeben. Überdies stelle die Einführung des neuen Mehrplatz-Textsystems auch keine Maßnahme zur Erleichterung des Arbeitsablaufs dar. Entgegen der Auffassung des Antragstellers könne auch nicht davon ausgegangen werden, daß das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht aus § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG mit der Einführung des Mehrplatz-Textsystems betroffen sei. Daß das Mehrplatz-Textsystem die sogenannte Überwachungseignung besitze, könne im vorliegenden Falle nicht festgestellt werden. Der Beteiligte habe im Anhörungstermin vor der Fachkammer ein Schreiben der AES Deutschland GmbH vom 10. Februar 1986 vorgelegt, wonach für die von AES in Deutschland gelieferten und in Zukunft zu liefernden Systeme der Serie 7300 keine deutsche „System Activity Management-Software“ zur Verfügung stehe bzw. stehen werde. Hardwareseitig seien solche Aktivitäten auf den AES-Systemen nicht möglich. Auf ausdrückliches Befragen seitens der Fachkammer habe der Beteiligte darüber hinaus erklart, daß das Mehrplatz-Textsystem einen Statistikprozessor nicht besitze und eine Vorrichtung dafür auch nicht vorhanden sei. Damit sei jedenfalls derzeit ausgeschlossen, daß durch eine vorhandene Einrichtung die Möglichkeit bestehe, etwa die Anzahl der abgerufenen Bausteine seitens des einzelnen Beschäftigten zu speichern und auszuwerten. Das Mehrplatz-Textsystem sei damit nicht geeignet, Verhalten oder Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

Gegen diesen Beschluß richtet sich die fristgerecht erhobene und rechtzeitig begründete Beschwerde des Antragstellers. Er trägt unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend vor: Soweit es den Mitbestimmungstatbestand des § 76 Abs. 2 Nr. 7 BPersVG betreffe, sei die Auffassung der Fachkammer, bei der Einführung der streitigen Textsysteme handele es sich sozusagen nur um eine Anpassung an die bessere Technik der Textverarbeitung, nicht haltbar. Die qualitativen Unterschiede zwischen den älteren Textautomaten und den nunmehr neu eingeführten Textsystemen seien so gewichtig, daß nach seiner Auffassung eine neue Arbeitsmethode vorliege. Überdies könnten die Textsysteme nicht nur zur Textverarbeitung genutzt werden. Zumindest in einzelnen Ämtern würden sie auch für alle möglichen anderen Zwecke eingesetzt, so etwa zur Datenverarbeitung, z.B. zur Erstellung von Urlaubs- und Dienstplänen, zur Personalbuchführung oder Verkehrsmengenermittlung, für das Führen diverser Verzeichnisse und einer Reihe anderer Tätigkeiten. Somit würden die Textsysteme auch in Bereichen und zu Zwecken eingesetzt, in denen bislang keine EDV vorhanden gewesen sei. Im übrigen seien auch die Voraussetzungen der anderen geltend gemachten Mitbestimmungstatbestände erfüllt.

Der Antragsteller beantragt, den angefochtenen Beschluß zu ändern und seinem in erster Instanz gestellten Antrag zu entsprechen.

Der Beteiligte beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen.

Er nimmt auf die Gründe des angefochtenen Beschlusses, die er für zutreffend hält, Bezug und tritt den weiteren Ausführungen des Antragstellers entgegen. Wegen des Sachverhalts im übrigen wird auf den Inhalt der Verfahrensakten und auf die vorgelegten Unterlagen ergänzend Bezug genommen.

## II.

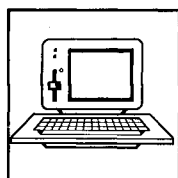
Die zulässige Beschwerde kann keinen Erfolg haben. Entgegen der Ansicht des Beteiligten ist der Antrag zulässig. Auf die zutreffenden Aus-

*Überwachungseignung nicht feststellbar*

*ASt zu den Mitbestimmungstatbeständen*

*ASt: Neue Arbeitsmethode bei gewichtigen qualitativen System-Unterschieden*

*OVG Münster: Die zulässige Beschwerde hat keinen Erfolg*



„Arbeitsmethode“ i.S.d. § 76  
BPersVG

Wann ist eine Arbeitsmethode  
„grundlegend neu“?...

... bei bedeutsamen körperlichen  
oder geistigen Auswirkungen für  
Betroffene.

Ab 1970: „Forster-  
Textautomaten“ in  
Fernmeldeämtern

Ab 1975: „Datic-Geräte“ für  
Oberpostdirektionen

fürungen der Fachkammer wird insoweit zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug genommen.

Der Antrag ist jedoch unbegründet. Dem Antragsteller stehen die geltend gemachten Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Verfügung des Beteiligten vom 4. Oktober 1985 nicht zu.

Wie die Fachkammer zutreffend ausgeführt hat, handelt es sich bei der Einführung des Mehrplatz-Textsystems nicht um die Einführung einer grundlegend neuen Arbeitsmethode, die gemäß § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BPersVG der Mitbestimmung unterliegt. Mit dem Begriff „Arbeitsmethode“ bezeichnet die Vorschrift die Konzeption, welche hinter dem in mehr oder weniger viele einzelne, unselbständige Arbeitsvorgänge gegliederten Arbeitsablauf steht, d.h. die Festlegung, 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 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. Damit bildet sie das Leitbild für die Organisation und die technische Ausgestaltung des Arbeitsablaufs, indem sie einen methodisch geordneten Bezug zwischen der zu erfüllenden Aufgabe einerseits und den zu ihrer Erfüllung bereitstehenden oder benötigten Personen, Geräten und Sachmitteln andererseits herstellt, welche sodann in konkret personenbezogene Arbeitsaufträge und sachbezogene Arbeitsvorgänge umzusetzen ist.

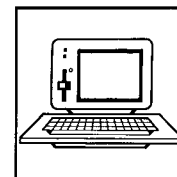
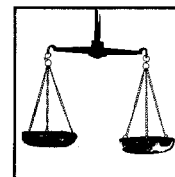
Vgl. Bundesverwaltungsgericht (BVerwG),  
Beschuß vom 30. August 1985 - 6 P 20.83 -,  
ZBR 1986, 143 im Anschluß an BVerwG,  
Beschuß vom 15. Dezember 1978  
- 6 P 13.78 -, PersV 1980, 145 ff.

Eine „grundlegend neue“ Arbeitsmethode wird nicht nur dann eingeführt, wenn die Gesamtheit der den Arbeitsablauf an einem Arbeitsplatz bestimmenden Regeln geändert wird; auch Regeländerungen, die sich auf Abschnitte des Arbeitsablaufs beschränken, können eine „grundlegend neue Arbeitsmethode“ darstellen. Voraussetzung dafür ist in jedem Fall, daß die Änderung für den von ihr betroffenen Beschäftigten ins Gewicht fallende körperliche oder geistige Auswirkungen hat. Denn die Mitbestimmung des Personalrats über die Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden und die daraus sich ergebende Einschränkung des Direktionsrecht der Dienststelle rechtfertigt sich aus der Überlegung, daß die Ersetzung einer eingeführten und in eine entsprechende Organisation des Arbeitsablaufs umgesetzten Arbeitsmethode durch eine grundlegend andere notwendig zur Umstellung des Arbeitsablaufs führt, welche ihrerseits wiederum bedeutungsvolle Auswirkungen auf die körperliche und geistige Inanspruchnahme des oder der Beschäftigten haben kann.

Vgl. BVerwG, Beschuß vom 30. August 1985, aaO.

Bei Anwendung dieser Grundsätze kann die Einführung des Mehrplatz-Textsystems nicht als grundlegend neue Arbeitsmethode angesehen werden.

Zwischen den Beteiligten ist unstrittig, daß bei der Deutschen Bundespost seit geraumer Zeit automatisierte Textverarbeitung mit Textsystemen betrieben wird. Der Beteiligte hat unwidersprochen vorgetragen, daß bereits ab 1970 bis 1975 alle Fernmeldeämtern (mit Teilnehmerdiensten) mit sogenannten Textautomaten der Firma Forster im Rahmen der programmierten Textverarbeitung (PTV) ausgestattet wurden. Auf diesen Geräten konnten wiederkehrende Texte als Bausteine auf Datenträgern (zunächst Lochstreifen, später Magnetband) gespeichert werden. Allerdings hatten diese Forster-Geräte noch keinen Bildschirm oder Display zur Kontrolle des Ausdrucks, die Speicherung erfolgte über Lochstreifen bzw. Magnetbänder. Ab 1975 wurden die Oberpostdirektionen mit sogenannten Datic-Geräten ausgestattet. Diese Datic-Geräte, die wegen des Kostenaufwandes nur bei den Oberpostdirektionen eingesetzt wurden, hatten, wie der Beteiligte weiter unwidersprochen vorgetragen hat, alle Elemente, die für die nunmehr bei den Fernmeldeämtern verwendeten AES-Geräte kennzeichnend sind, nämlich Bildschirm- und Gerätesteuerung über Menue, zentrales Rechenwerk, getrennte Drucker und Diskettenlaufwerke; der Unterschied zwischen den von 1975 an bis 1985 benutzten Datic-Geräten und den derzeit eingeführten AES-Geräten besteht lediglich darin, daß die AES-Geräte eine höhere Auflösung des Bildschirms, eine verbesserte Menüführung und modernere elektronische Bausteine sowie eine höhere Speicherkapazität haben. Ferner bieten die



AES-Geräte die Möglichkeit, mehrere Drucker bzw. Bildschirme an eine „Zentraleinheit“ anzuschließen. Hiernach ist festzustellen, daß jedenfalls seit dem Einsatz der Datic-Geräte sich die Arbeitsmethode der an den Textautomaten Beschäftigten nicht grundlegend geändert hat. Es handelt sich, wie die Fachkammer zutreffend hervorgehoben hat, lediglich um die Anpassung an die Entwicklung der Technik und um eine organisatorische Verlagerung von Ausführungsarbeiten zurück zu den Fernmeldeämtern.

Soweit der Antragsteller vorgetragen hat, daß die neuen Mehrplatz-Textsysteme auch in einer Reihe von Ämtern eingeführt worden seien, die bislang nicht mit den alten Textautomaten ausgestattet gewesen seien, vermag dies nicht zu einer anderen rechtlichen Beurteilung zu führen. Da es vorliegend um die Geltendmachung von Mitbestimmungsrechten des Hauptpersonalrats geht, ist hinsichtlich der Anwendung des Mitbestimmungstatbestandes des § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BPersVG auf den Bereich der Deutschen Bundespost insgesamt abzustellen. Insoweit kann die Einführung der AES-Geräte aus den dargelegten Gründen aber nicht als grundlegend neue Arbeitsmethode angesehen werden.

Entgegen der Ansicht des Antragstellers stellt die Einführung des Mehrplatz-Textsystems auch keine Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung dar. Unter diesen Mitbestimmungstatbestand (§ 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 BPersVG) fallen 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. Entscheidend ist, daß die beabsichtigte Maßnahme darauf angelegt ist, auf einem oder mehreren Arbeitsplätzen einen höheren mengenmäßigen Arbeitsertrag zu erzielen oder die Qualität des Arbeitsproduktes zu verbessern.

Vgl. BVerwG, Beschluß

vom 15. Dezember 1978 – 6 P 13.78 –, PersV 1980, 145 ff.;

vom 14. März 1986 – 6 P 10.83 –, PersV 1986, 469 ff.

Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Ziel der Maßnahme war, wie erwähnt, die Rückverlagerung von Arbeiten der programmierten Textverarbeitung auf die Fernmeldeämter, nachdem die Datic-Geräte ausmusterungsreif geworden waren und neue Geräte beschafft werden mußten. Die Auswechslung der Geräte erfolgte mithin aus arbeitsorganisatorischen Gründen, nicht zum Zwecke der Steigerung der Arbeitsleistung. Es ist im übrigen, worauf die Fachkammer zutreffend hingewiesen hat, nicht erkennbar, daß die Einführung des Mehrplatz-Textsystems für einzelne Beschäftigte oder Gruppen zum Ziele hatte, innerhalb der zur Verfügung stehenden Zeit ein größeres oder anspruchsvolleres Arbeitspensum zu bewältigen. Die Voraussetzungen des Mitbestimmungstatbestandes des § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 – 1. Alternative – BPersVG sind daher nicht erfüllt. Ebensowenig diente die Maßnahme der Erleichterung des Arbeitsablaufs (§ 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 – 2. Alternative – BPersVG), wie die Fachkammer mit zutreffenden Erwägungen, auf die Bezug genommen wird, dargelegt hat.

Entgegen der Meinung des Antragstellers fehlt es auch an den Voraussetzungen des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG. Danach hat der Personalrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Das Mitbestimmungsrecht nach dieser Vorschrift beschränkt sich nicht auf die Einführung und Anwendung solcher technischen Anlagen, die dazu bestimmt sind, das persönliche Verhalten der Beschäftigten am Arbeitsplatz, ihr Arbeitsverhalten oder ihre Leistung umfassend zu überwachen, sondern erfaßt auch Maßnahmen, die auf die Überwachung einzelner Aspekte des Verhaltens von Beschäftigten zielen. Schon in seinem Beschluß vom 16. Dezember 1987

– BVerwG 6 P 32.84 – DVBl 1988, 355 = PersR 1988, 51 (= jur-pc 89, 30; red.)

hat das Bundesverwaltungsgericht – im Anschluß an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – den Schutzzweck der Vorschrift darin gesehen, durch eine weitreichende und gleichberechtigte Beteiligung der Personalvertretung sicherzustellen, daß die Beeinträchtigungen und Gefahren für den Schutz der Persönlichkeit der Beschäftigten am Arbeitsplatz, welche von der Technisierung der Verhaltens- und Leistungskontrolle ausgehen, auf das erforderliche Maß beschränkt bleiben. Dahinter steht die Überlegung, daß ein Beschäftigter, der befürchten muß, während der Arbeit mit Hilfe technischer oder elektronischer Kontrollvorrichtungen jederzeit beobachtet oder in anderer Weise kontrolliert zu werden, unter einem Überwachungsdruck geraten kann, der ihn in der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit behindert (ebenso BAGE 51, 143 (150)). Die Beteiligung der Personalvertretung an der Einführung und Anwendung solcher Einrichtungen

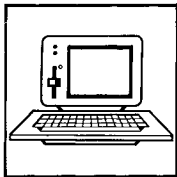
*Zentral: Die Mitbestimmungstatbestände des § 76 BPersVG*

*„Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung“*

*„Erleichterung des Arbeitsablaufs“*

*„Überwachung von Verhalten oder Leistung der Beschäftigten“*

*Ratio legis: Persönlichkeitsschutz*



*Ausreichend für Mitbestimmungsrecht: Abstrakte Überwachungseignung*

*Verdrängt § 75 III Nr. 16 BPersVG: Tarifvertrag über Bildschirmarbeitsplätze*

*Spielraum für „ergänzendes Mitbestimmungsrecht“*

*Zweck des Mitbestimmungsrechts bei Fortbildungsmaßnahmen*

*Fortbildung: Ausbildung nach der Grundausbildung*

soll gewährleisten, daß das Interesse der Beschäftigten daran, das Vorhandensein und die Benutzung solcher Einrichtungen auf das betriebsbedingt erforderliche Maß zu beschränken, zur Geltung gebracht werden kann. Daraus folgt, daß der – insoweit auch seinem Wortlaut nach umfassende – Mitbestimmungstatbestand des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG Überwachungseinrichtungen jeder Art und Zielsetzungen erfasst.

Vgl. BVerwG, Beschluß vom 31. August 1988 – 6 P 35.85 –

Dies bedeutet, daß es für die Mitbestimmungspflicht unerheblich ist, ob der Arbeitgeber/Dienstherr mit der technischen Einrichtung eine Verhaltens- oder Leistungskontrolle beabsichtigt oder ob er damit andere Ziele verfolgt; entscheidend ist allein, ob die technische Einrichtung zur Überwachung objektiv *geeignet* ist.

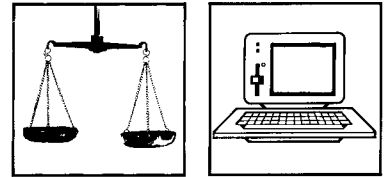
Wie die Fachkammer zutreffend festgestellt hat, besitzt das Mehrplatz-Textsystem nicht die sogenannte Überwachungseignung. Der Beteiligte hat im Anhörungstermin vor der Fachkammer ein Schreiben der AES Deutschland GmbH vom 10. Februar 1986 vorgelegt, worin bestätigt wird, daß für die von AES in Deutschland gelieferten und in Zukunft zu liefernden Systeme der Serie 7300 keine deutsche „System Activity Management-Software“ zur Verfügung steht bzw. stehen wird. Hardwareseitig seien solche Aktivitäten auf den AES-Systemen nicht möglich. Das bedeutet, daß das Mehrplatz-Textsystem keine zur Überwachung geeignete Software besitzt. Der Beteiligte hat darüber hinaus unwidersprochen dargelegt, daß beim Mehrplatz-Textsystem auch ein spezielles Prüfprogramm (Statistikprozessor) nicht vorhanden ist. Danach besteht nicht die Möglichkeit, etwa die Anzahl der abgerufenen Textbausteine seitens des einzelnen Beschäftigten zu speichern. Dem Mehrplatz-Textsystem fehlt deshalb die Eignung zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle.

Auch der Mitbestimmungstatbestand des § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG ist vorliegend nicht gegeben. Insoweit wird das Mitbestimmungsrecht durch den Tarifvorbehalt des § 75 Abs. 3 BPersVG ausgeschlossen. Denn zwischen dem Beteiligten und der Deutschen Postgewerkschaft ist ein Tarifvertrag (Nr. 366 vom 26. Juni 1981) über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern an Bildschirmarbeitsplätzen geschlossen worden, der in § 3 der Anlage 1 die Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen regelt. Darin ist bestimmt, daß Bildschirmarbeitsplätze den allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnisse entsprechen müssen. Abs. 1 Satz 2 des § 3 schreibt überdies vor, daß Abschnitt 4 der „Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich“ des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften anzuwenden ist. Sowohl die Auswahl als auch die Installation der Bildschirmgeräte wie auch die Raumgestaltung, in dem mit Bildschirmgeräten gearbeitet wird, gehören damit zu den Maßnahmen der Ausstattung und Gestaltung von Bildschirm-Arbeitsplätzen, für die die in § 3 der Anlage 1 des Tarifvertrages zu beachtenden Kriterien aufgestellt sind. Soweit diese Richtlinien im Einzelfall bei der Aufstellung eines Bildschirmgerätes und bei der räumlichen Gestaltung eines Bildschirm-Arbeitsplatzes vor Ort Spielräume lassen, d.h. keine abschließende Regelung treffen, kommt insoweit allenfalls ein – ergänzendes – Mitbestimmungsrecht des (örtlichen) Personalrats in Betracht, nicht jedoch des Hauptpersonalrats. Die durch Tarifvertrag getroffene Regelung verdrängt damit das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsplätze. Schließlich erfüllt die Maßnahme auch nicht die Tatbestandsvoraussetzungen des § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BPersVG. Nach dieser Vorschrift unterliegen allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten der Mitbestimmung des Personalrats. Zweck der Vorschrift ist es, dem Personalrat die Möglichkeit zu geben, für die Einräumung von Fortbildungschancen und eine gerechte Verteilung derselben unter den von ihm vertretenen Beschäftigten zu sorgen, da von der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen das spätere berufliche Fortkommen der Beschäftigten abhängen kann.

Vgl. OVG NW, Beschluß vom 11. November 1982

– GL 11/81 –, ZBR 1988, 310 = RIA 1983, 193.

Unter Fortbildung ist die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten nach Abschluß der Grundausbildung zu verstehen. Gemäß § 1 Abs. 3 BerufsbildG soll es die berufliche Fortbildung ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen. Um eine Fortbildung im Sinne des § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BPersVG handelt es sich hier jedoch nicht. Nach Nummer 2 der Verfügung vom 4. Oktober 1985 besteht die Einweisung der Bediensteten aus einer Zweistufenschulung, die sich aus einer dreitägigen Grundschulung, einer etwa zweiwöchigen Übungsphase und Einarbeitung sowie aus ei-



ner dreitägigen Aufbauschulung zusammensetzt. Die Schulung, die regional zentral in Schulungsräumen der Firma AES durchgeführt wird, hat zum Ziele, daß die Bedienkräfte das gesamte Leistungsspektrum der Systeme beherrschen.

Bei dieser Einweisung in die technische Bedienung der AES-Geräte handelt es sich nicht um Fortbildung. Sie stellt lediglich eine fachliche Unterrichtung zur Aufrechterhaltung des dienstlich erforderlichen Leistungsstandes und zur Anpassung der Fertigkeiten der Bedienkräfte an die technische Neuerung dar, so daß Fortbildungschancen der Beschäftigten, über deren gerechte Verteilung der Personalrat wachen soll, dadurch nicht berührt werden.

Vgl. auch OVG NW, Beschluß vom 24. August 1977  
- CL 3/77 -, ZBR 1978, 180 = PersV 1980, 156.

Die Beschwerde konnte nach alledem keinen Erfolg haben.

Eine Kostenentscheidung entfällt im vorliegenden personalvertretungsrechtlichen Beschlußverfahren.

Die Rechtsbeschwerde war nicht zuzulassen, weil die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür fehlen.

*Keine Fortbildung: Einweisung in technische Bedienung*

Die in dem Beschluß des OVG Münster in Bezug genommenen Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG)

**§ 75 Abs. 3:**

Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über

Nr. 16:

Gestaltung der Arbeitsplätze,

Nr. 17:

Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

**§ 76 Abs. 2:**

Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über

Nr. 5:

Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs,

Nr. 6:

allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten,

Nr. 7:

Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden.