

Aktenzeichen: 1 ABR 39/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 23. April 1985
- 1 ABR 39/81 -

I. Arbeitsgericht Teil-Beschluß vom 7. Februar 1979
Hamburg - 11 BV 5/78 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 2. Februar 1981
Hamburg - 2 Ta BV 3/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei technischer Überwachung

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 6

Leitsatz:

Die Einführung oder Anwendung einer technischen Einrichtung, die nach dem zur Anwendung kommenden Programm dazu bestimmt ist, Verhaltens- und/oder Leistungsdaten bestimmter Arbeitnehmer zu Aussagen über Verhalten und/oder Leistung dieser Arbeitnehmer zu verarbeiten, unterliegt auch dann dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn diese Aussagen erst in Verbindung mit weiteren Daten und Umständen zu einer vernünftigen und sachgerechten Beurteilung der Arbeitnehmer führen können (im Anschluß an die Entscheidung des Senats vom 14. September 1984 - 1 ABR 23/82 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 39/81

2 Ta BV 3/79 Hamburg

Verkündet am
23. April 1985

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. April 1985 durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Keller und Mager beschlossen:

1. Die Rechtsbeschwerde des Technischen Überwachungs-Vereins Norddeutschland e.V. gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 2. Februar 1981 - 2 Ta BV 3/79 - wird zurückgewiesen.
2. Die genannte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und der Beschluß des Arbeitsgerichts Hamburg vom 7. Februar 1979 - 11 BV 5/78 - sind, soweit sie über den Unterlassungsanspruch des Gesamtbetriebsrats entschieden haben, wirkungslos.
3. Es wird festgestellt, daß dem Gesamtbetriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht bei der maschinellen Auswertung der mit der Personalkennziffer versehenen Prüfbelege.

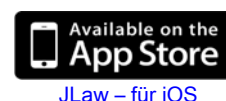
V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Der Technische Überwachungsverein Norddeutschland e.V. (im folgenden TÜV) betreibt in Norddeutschland acht technische Prüf-



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



stellen, in denen jeweils Betriebsräte gewählt worden sind. Er hat u.a. die Aufgabe, die in der Straßenverkehrszulassungsordnung geregelten Prüfungen von Kraftfahrzeugen und Führerscheinebewerbern durchzuführen. U.a. dafür beschäftigt er amtlich anerkannte Sachverständige und amtlich anerkannte Prüfer, die zu ihm in einem Angestelltenverhältnis stehen. Die Sachverständigen und Prüfer haben über ihre Tätigkeit Berichte zu erstellen und über jede Prüfung einen Prüfbeleg auszufüllen. Bei diesen Prüfbelegen handelt es sich um Formblätter, in denen detaillierte Angaben über die Kraftfahrzeug- bzw. Führerscheinprüfung und deren Ergebnis durch Stricheln bestimmter Felder zu machen sind. Die Prüfbelege sind auf diese Weise maschinenlesbar und werden in eine Rechanlage eingelesen, die die Daten in sogenannten EDV-Listen auswertet. Sowohl die Tätigkeitsberichte als auch die Prüfbelege sind von den Sachverständigen und Prüfern zu unterschreiben. Außerdem haben sie in die Tätigkeitsberichte und Prüfbelege ihre Personalkennziffer einzutragen. Ob die Eintragung der Personalkennziffer in die Prüfbelege - nicht in die Tätigkeitsberichte - mitbestimmungspflichtig ist, ist Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.

Die Anweisung, die Personalkennziffer in den Tätigkeitsberichten zu vermerken, besteht seit 1970, sie auch in die Prüfbelege einzutragen, seit 1971. Damals gab es für die EDV-mäßige Verarbeitung geeignete Prüfbelege zunächst nur für die Hauptuntersuchungen für Kraftfahrzeuge nach § 29 StVZO. Die Prüfbelege wurden durch eine Fremdfirma ausgewertet. Seit Ende Mai 1973 erfolgt die Auswertung der Prüfbelege auf einer eigenen Rechen-



anlage des TÜV. Seit diesem Zeitpunkt sind EDV-mäßig auswertbare Prüfbelege auch für die weiteren Prüfungsaufgaben des TÜV eingeführt worden und hat sich die absolute Zahl der auszuwertenden Prüfbelege wesentlich erhöht.

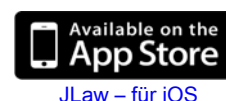
Die Prüfbelege werden in sogenannten EDV-Listen ausgewertet. So erfolgen einmal Auswertungen hinsichtlich der Zahl und Art der durchgeführten Prüfungen, der festgestellten Mängel und der sonstigen Prüfergebnisse, die der TÜV in regelmäßigen Abständen der Aufsichtsbehörde und anderen zuständigen Stellen zu melden hat. Daneben erfolgen Auswertungen für TÜV-eigene Verwaltungszwecke. Nach der zu den Akten gereichten Zusammenstellung der EDV-Listen, in der deren Inhalt kurz beschrieben wird, erfolgen u.a. auch die nachstehenden Auswertungen:

- "Ordn.-Nr. 1.3 Auflistung der eingelesenen Tätigkeiten je Mitarb. u Tg., untert. n. Abt., AS
- Ordn.-Nr. 1.4 Zeiten je Mitarb., untert. n. Abt., AS, Ing.TA, Objekt u. TT
- Ordn.-Nr. 1.6 Zeiten je Obj., TT, BA, Gr mit Ø Bildg. untert. n. AS, je Abt.
- Ordn.-Nr. 1.7 wie 1.6, jedoch ohne Ø-Bildg. u. Sortierg.: Obj., BA, TT, Gr.
- Ordn.-Nr. 1.12 Ist-Zeiten u. %-Sätze d. berechnungsfähigen u. nicht berechnungsf. Zeitanteile unt. n. Abt., AS, Ing. u. TA sowie Prognosegesichtspunkte
- Ordn.-Nr. 7.15 Durchg. Pr. aller Kl. m. Durchfallquote u. Fahrfehlermark. absolut u. relativ je Mitarb., jeweils im Vergleich zum Prüfstellennittelwert n. Außenstellen"



Die Betriebsräte sind der Ansicht, die Anweisung des TÜV, die Personalkennziffer in die Prüfbelege einzutragen, sei mitbestimmungspflichtig. Sie haben den Gesamtbetriebsrat mit der Wahrnehmung dieses Mitbestimmungsrechts beauftragt. Dieser ist der Ansicht, mit der Eintragung der Personalkennziffer in die Prüfbelege und der anschließenden EDV-mäßigen Verarbeitung dieser Belege verfolge der TÜV eine Überwachung der Sachverständigen und Prüfer im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Durch die EDV-mäßige Aufarbeitung der Prüfbelege sei es z.B. möglich festzustellen, wie viele Prüfungen ein Sachverständiger im Monat durchgeführt habe. Durch die Eintragung der Prüfkennziffer in Verbindung mit den übrigen Informationen aus den Prüfbelegen seien sämtliche zur Leistungsbeurteilung der Arbeitnehmer erforderlichen Daten vorhanden. Welche Leistungskriterien im Zusammenhang mit der Personalkennziffer erfaßt würden, ergebe sich aus den EDV-Listen. Aufgrund der Listen 5.5.1, 5.5.2, 8.6.2, 8.11.2 und 8.13 sei festzustellen, wieviel pro Prüfer geleistet worden ist, mit welchem Ergebnis (z.B. Durchfallquoten, Mängelverteilung usw.) und mit welchem Zeitaufwand geprüft worden sei, und in welchem Maße der einzelne Sachverständige bereit gewesen sei, freiwillig Mehrarbeit zu leisten und wie er im Vergleich mit anderen Sachverständigen dastehe. Die Leistungskontrolle könne erfolgen aufgrund der Speicherung der Daten der Prüfbelege unter Anwendung eines bestimmten Programms.

Der Gesamtbetriebsrat hat vor dem Arbeitsgericht zunächst beantragt,



den TÜV zu verpflichten, zu unterlassen, von den Arbeitnehmern zu verlangen, die Personalkennziffer in Untersuchungsbelege, welche durch elektronische Datenverarbeitung aufgearbeitet werden können, einzutragen, bevor in dieser Angelegenheit eine Einigung zwischen den Beteiligten nicht erzielt und eine solche nicht durch einen Beschluß der Einigungsstelle ersetzt worden ist,

hilfsweise,

den TÜV zu verpflichten, den Einsatz der EDV-Anlage zur Verarbeitung der auf den Untersuchungsbelegen enthaltenen Daten der Arbeitnehmer des TÜV zu unterlassen, bevor in dieser Angelegenheit eine Einigung zwischen den Beteiligten nicht erzielt und eine solche nicht durch einen Beschluß der Einigungsstelle ersetzt worden ist.

Er hat vor dem Landesarbeitsgericht die Anträge wie folgt formuliert:

Der TÜV wird verpflichtet, es zu unterlassen, von den Arbeitnehmern zu verlangen, die Personalkennziffer in Prüfbelege, welche durch elektronische Datenverarbeitung aufgearbeitet werden können, einzutragen, bevor in dieser Angelegenheit eine Einigung zwischen den Beteiligten nicht erzielt oder eine solche nicht durch einen Beschluß der Einigungsstelle ersetzt worden ist,

hilfsweise,

festzustellen, daß das Verlangen des TÜV gegenüber seinen Arbeitnehmern, in die Prüfbelege, welche durch elektronische Datenverarbeitung aufgearbeitet werden können, die Personalkennziffer einzutragen, der Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats unterliegt.

Der TÜV hat beantragt,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Anträge abzuweisen.

Er hat in der Neuformulierung der Anträge vor dem Landesarbeitsgericht eine Antragsänderung gesehen und dieser widersprochen.

In der Sache selbst ist er der Ansicht, daß ein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats nicht gegeben sei. Ein solches komme nur in Frage, wenn die technische Einrichtung die Arbeitnehmer unmittelbar überwache, d.h., wenn diese selbst Daten über den Arbeitnehmer erhebe. Das sei vorliegend nicht der Fall. Die Daten in den Prüfbelegen würden von den Sachverständigen und Prüfern selbst angegeben und anschließend nur ausgewertet. Diese Auswertung sei mitbestimmungsfrei.

Die Eintragung der Personalkennziffer sei erforderlich, um bei Beanstandungen der einzelnen Prüfungsvorgänge den jeweiligen Prüfer ermitteln zu können. Die Identifikation des Prüfers sei zwar auch durch die geleistete Unterschrift möglich, die ordnungsgemäße Erledigung der ihm obliegenden öffentlich-rechtlichen Aufgaben erfordere jedoch eine EDV-mäßige Verarbeitung und Bearbeitung der Prüfungsvorgänge und damit auch die Angabe der Personalkennziffer. Die Eintragung der Personalkennziffer diene darüber hinaus verschiedenen Erfassungen, nämlich der Kettenabrechnung für Fahrzeugprüfungen, der Feststellung der Durchfallquoten bei Fahrerlaubnisprüfungen, der Betriebsabrechnung für die Dienststellen, der Bezirkseinteilung, der Erstellung von Prognosen und Soll-Ist-Vergleichen, der Feststellung des Standes der



Erledigungen für regelmäßige Prüfungen, der Erfassung der Mehrarbeitszeit, der Statistik über Reisezeit und Dienstreisen sowie der Statistiken über Zahl der Prüfobjekte und Zeit für die Prüfungen sowie der Festlegung der Stundensätze in den Entgeltordnungen. Sie sei nach der Geschäftsanweisung für die technischen Prüfstellen für den Kraftfahrzeugverkehr verpflichtet, über die Art, die Zahl und das Ergebnis der Prüfungen und Gutachten Aufzeichnungen zu führen und der Aufsichtsbehörde zu berichten. Daneben würden auch "personalbezogene Auswertungen" erfolgen, diese gäben aber nur pauschal Auskunft darüber, welche Zeiten für die Erledigung von Aufträgen benötigt worden seien. Eine Kontrolle der Arbeitnehmer könne aber erst durch eine zusätzliche Gedankenarbeit des Vorgesetzten erreicht werden, der weitere nicht aus den Prüfbelegen ersichtliche Umstände berücksichtigen müsse, um zu einem Kontrollergebnis zu kommen. Es sei nicht möglich, durch ein entsprechendes Programm aufgrund der Speicherung der Daten aus den Prüfbelegen eine Leistungskontrolle durchzuführen.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag - Unterlassungsanspruch - stattgegeben. Die Beschwerde des TÜV ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der TÜV seinen Abweisungsantrag weiter.

In der Rechtsbeschwerdeinstanz hat der Gesamtbetriebsrat den Hauptantrag - Unterlassungsanspruch - zurückgenommen und allein den bisherigen Hilfsantrag - Feststellungsantrag - zur Entscheidung gestellt. Der TÜV hat der Antragsrücknahme zugestimmt.



B. Die Rechtsbeschwerde des TÜV ist nicht begründet. Dem Gesamtbetriebsrat steht bei der maschinellen Auswertung der mit der Personalkennziffer versehenen Prüfbelege ein Mitbestimmungsrecht zu.

I. Der in der Rechtsbeschwerdeinstanz allein noch zur Entscheidung gestellte Feststellungsantrag ist zulässig.

1. Der Übergang auf den bislang nur hilfsweise gestellten Feststellungsantrag stellt keine in der Rechtsbeschwerdeinstanz unzulässige Antragsänderung dar. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hauptantrag stattgegeben. Mit der Rechtsbeschwerde des TÜV gegen diese Entscheidung ist auch der bis dahin noch hilfsweise gestellte Feststellungsantrag in die Rechtsbeschwerdeinstanz gelangt. Der Senat müßte ohne Rücknahme des Hauptantrages über den Hilfsantrag entscheiden, wenn er den Hauptantrag für unbegründet hielte. Hätte das Landesarbeitsgericht den Haupt- und Hilfsantrag abgewiesen, hätte der Gesamtbetriebsrat Rechtsbeschwerde auch nur hinsichtlich der Abweisung des Hilfsantrages einlegen können. Die Beschränkung des Streitstoffes in der Rechtsbeschwerdeinstanz auf den Hilfsantrag kann daher nicht deswegen unzulässig sein, weil durch Rücknahme des Hauptantrages eine Entscheidung nur noch über den Hilfsantrag begehrt wird und dieser daher zum "Hauptantrag" wird. Soweit es in der Literatur für unzulässig gehalten wird, in der Revisionsinstanz den Hilfsantrag zum Hauptantrag zu erheben (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 43. Aufl., § 561 Anm. 2 C; Thomas/Putzo, ZPO, 13. Aufl., § 561 Anm. 2, unter Berufung auf BGHZ 28, 131), vermag der Senat dem jedenfalls für



die vorliegende Fallgestaltung nicht zu folgen.

2. Der erstmals in der Beschwerdeinstanz gestellte Feststellungsantrag ist zulässig.

Der TÜV hat allerdings der darin liegenden Antragsänderung widersprochen. Das Landesarbeitsgericht hat über den - nur hilfsweise gestellten - Feststellungsantrag nicht entschieden, da es schon dem Hauptantrag stattgegeben hat. Es hat daher auch die Zulässigkeit der Antragsänderung weder bejaht noch verneint. Der Senat muß daher selbst entscheiden, ob diese Antragsänderung in der Beschwerdeinstanz zulässig war (BGH FamRZ 1979, 573).

Eine Antragsänderung ist nach § 81 Abs. 3 Satz 1 ArbGG zulässig, wenn sie sachdienlich ist. Das ist hier der Fall. Durch den hilfsweise gestellten Feststellungsantrag wurde der Streitstoff gegenüber dem Hauptantrag nicht erweitert. Für die Entscheidung über den Hauptantrag im Sinne des Gesamtbetriebsrats mußte als Vorfrage darüber entschieden werden, ob dem Betriebsrat das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht zusteht. Der Hilfsantrag war daher seinem Inhalt nach ein Zwischenfeststellungsantrag im Sinne von § 256 Abs. 2 ZPO. Ein solcher Antrag kann jederzeit auch als Hauptantrag gestellt werden. Es ist daher erst recht zulässig, ihn als Hilfsantrag zu stellen.

3. Der Feststellungsantrag des Gesamtbetriebsrats bedarf der Auslegung. Dem Wortlaut des Antrages nach geht es dem Gesamtbetriebsrat um die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei der



Anordnung des TÜV an die Sachverständigen und Prüfer, in die Prüfbelege ihre Personalkennziffer einzutragen. Ansatzpunkt für das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht ist aber nicht diese Anordnung für sich genommen. Diese Anordnung kann der TÜV als Konkretisierung der Arbeitspflicht der Sachverständigen und Prüfer ohne Beteiligung des Gesamtbetriebsrats treffen. Der Gesamtbetriebsrat sieht vielmehr in dieser Anordnung einen ersten und notwendigen Schritt für die anschließende EDV-mäßige Auswertung der Prüfbelege, in der er eine Überwachung der Arbeitnehmer durch eine technische Einrichtung sieht. Nur wenn die Sachverständigen und Prüfer ihre Personalkennziffer in die Prüfbelege eintragen, können die in den Prüfbelegen enthaltenen Daten auch in der Rechenanlage des TÜV personenbezogen ausgewertet werden. Nur in einer personenbezogenen Auswertung sieht der Gesamtbetriebsrat eine Überwachung der Arbeitnehmer durch eine technische Einrichtung, die er für mitbestimmungspflichtig hält.

Der Antrag des Gesamtbetriebsrats ist daher dahin zu verstehen, daß er die Feststellung seines Mitbestimmungsrechts begehrt an der mit einer Rechenanlage erfolgenden Auswertung der mit der Personalkennziffer versehenen Prüfbelege. Das macht zusätzlich auch die Konkretisierung im Antrag deutlich, wonach die Eintragung der Personalkennziffer nur in solche Prüfbelege für mitbestimmungspflichtig erachtet wird, "welche durch elektronische Datenverarbeitung aufgearbeitet werden können".

II. Der Feststellungsantrag ist auch begründet.



1. Das Landesarbeitsgericht hat über den Unterlassungsantrag des Gesamtbetriebsrats entschieden und diesen bejaht. Es hat dabei als Vorfrage auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der EDV-mäßigen Verarbeitung der mit der Personal-kennziffer versehenen Prüfbelege bejaht. Es hat in diesem Vorgang eine Überwachung von Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer durch eine technische Einrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gesehen.

Dieser Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist jedenfalls im Ergebnis zu folgen.

2. Der TÜV ist der Ansicht, daß die maschinelle Auswertung von Daten, die nicht durch eine technische Einrichtung selbst erhoben, sondern von den Arbeitnehmern aufgezeichnet worden sind, keine Überwachung mittels einer technischen Einrichtung darstelle und daher auch nicht mitbestimmungspflichtig sei. Mit diesem Einwand hat sich der Senat in seiner Entscheidung vom 14. September 1984 (- 1 ABR 23/82 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) grundsätzlich auseinandergesetzt. Er hat entschieden, daß eine datenverarbeitende Anlage auch dann eine zur Überwachung von Leistung oder Verhalten der Arbeitnehmer bestimmte technische Einrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sein könne, wenn die leistungs- oder verhaltensbezogenen Daten nicht auf technischem Wege durch die Einrichtung selbst gewonnen werden, sondern dem System zum Zwecke der Speicherung und Verarbeitung eingegeben werden müssen. An dieser Entscheidung ist festzuhalten. Die Entscheidung ist den Beteiligten bekannt.



Das Vorbringen des TÜV enthält insoweit keine neuen Gesichtspunkte, die zu einer zusätzlichen Erörterung Anlaß geben könnten.

Bei der Rechenanlage des TÜV handelt es sich um eine Anlage, die die zu verarbeitenden Informationen und Daten nicht selbst gewinnt. Diese Daten werden vielmehr den von den Sachverständigen und Prüfern ausgefüllten Prüfbelegen entnommen und in das System eingegeben. Der Umstand, daß die Prüfbelege selbst maschinenlesbar ausgefüllt und anschließend maschinell gelesen werden, bedeutet nicht, daß das System die Daten selbst erhebt, wie es für die Bildschirmscheidung vom 6. Dezember 1983 (BAG 44, 285) charakteristisch und entscheidungserheblich war.

3. Die datenverarbeitende Anlage ist auch zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer bestimmt. Eine solche Bestimmung zur Überwachung ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn die Verhaltens- und Leistungsdaten programmgemäß, d.h. nach dem konkret zur Anwendung kommenden Programm, zu Aussagen über Verhalten und Leistung einzelner Arbeitnehmer verarbeitet werden.

Nach dem Vorbringen der Beteiligten erstellt das datenverarbeitende System des TÜV aufgrund konkreter Programme eine Vielzahl von EDV-Listen, die jeweils einen bestimmten Inhalt haben, in unterschiedlichen Zeitabständen gefertigt werden und jeweils verschiedenen Zwecken dienen und unterschiedlich lange aufzubewahren sind. In der Rechenanlage des TÜV werden daher die aus den Prüfbelegen - und Tätigkeitsberichten - gewonnenen Daten nach einem bestimmten Programm in verschiedener Hinsicht ausge-



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



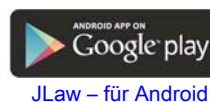
wertet und zu bestimmten Aussagen verarbeitet. Das ergibt sich auch daraus, daß in der überreichten Aufstellung der möglichen EDV-Listen vermerkt ist, daß für einzelne darin schon aufgeführte Listen die Programme noch zu erstellen sind. Die Auswertung der aus den Prüfbelegen und tätigkeitsbezogenen Berichten gewonnenen Daten kann und soll daher immer nur mit Hilfe bestimmter Programme erfolgen.

4. Ob die Auswertung der aus den Prüfbelegen und Tätigkeitsberichten gewonnenen Daten aufgrund der verwendeten Programme auch zu "Aussagen über Verhalten oder Leistung einzelner Arbeitnehmer" erfolgt, ist vom Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich festgestellt worden. Das Landesarbeitsgericht führt insoweit nur aus, bei der EDV-Anlage ... handele es sich um eine Einrichtung, welche eine Kontrolle der Arbeitnehmer ermögliche. So könne der TÜV durch eine elektronische Auswertung der Belege Durchschnittswerte über die Leistung und das Verhalten der Prüfer und Sachverständigen ermitteln und die individuelle Leistung und das individuelle Verhalten der einzelnen Arbeitnehmer diesen Durchschnittswerten gegenüberstellen und entsprechende Vergleiche durchführen. An anderer Stelle des Beschlusses spricht das Landesarbeitsgericht von der "Möglichkeit" der Gewinnung von Verhaltens- und Leistungsvergleichen durch die elektronische Datenverarbeitung. Diese Formulierungen lassen die Annahme zu, daß das Landesarbeitsgericht eine Bestimmung der technischen Einrichtung zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer schon dann annimmt, wenn die technische Einrichtung nur entsprechend programmierbar ist.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



Ob dieser Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts zu folgen wäre, kann dahingestellt bleiben. Im vorliegenden Falle steht fest, daß Verhaltens- und Leistungsdaten aufgrund entsprechender Programme zu Aussagen über Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer verarbeitet werden.

Der Gesamtbetriebsrat hat behauptet, daß der TÜV beispielsweise feststellen könne, wie viele Prüfungen ein Sachverständiger in einem Monat geleistet habe. Dies sei durch die EDV-mäßige Aufarbeitung der Prüfbelege möglich. Er hat weiter behauptet, daß sich aufgrund bestimmter im einzelnen genannter EDV-Listen feststellen lasse, wieviel pro Prüfer geleistet worden ist, mit welchem Ergebnis und mit welchem Zeitaufwand geprüft worden sei und in welchem Maße einzelne Sachverständige freiwillig Mehrarbeit geleistet hätten und wie diese im Vergleich zu anderen Sachverständigen dastünden. Damit hat der Gesamtbetriebsrat schlüssig behauptet, daß aufgrund der für die einzelnen EDV-Listen zur Anwendung kommenden Programme die aus den Prüfbelegen gewonnenen Daten - jedenfalls auch - zu Aussagen über Verhalten und Leistung der einzelnen, durch die Personalkennziffer identifizierten Arbeitnehmer verarbeitet werden. Der TÜV hat diese Behauptung nicht ausdrücklich, jedenfalls nicht substantiiert, bestritten. Er hat selbst eingeräumt, daß "personalbezogene Auswertungen erfolgten" und daß die "maschinell ausgewerteten Aufzeichnungen der Mitarbeiter - wenn auch nur pauschal - Auskunft darüber geben, welche Zeiten für die Erledigung von Aufträgen benötigt worden sind". Wenn der TÜV eine Überwachung der Arbeitnehmer "bestritten" hat, so ist das im Sinne seines Einwandes zu würdigen, daß die ma-



schinellen Auswertungen noch kein Kontrollergebnis der Leistung oder des Verhaltens der Arbeitnehmer ergebe, weil noch weitere Gedankenschritte unter Berücksichtigung weiterer - nicht in der Auswertung enthaltener - Umstände erfolgen müßten, um eine offenbar vernünftige und sachgerechte Kontrolle von Verhalten und Leistung zu ermöglichen. Das aber ist eine Rechtsansicht, nicht ein Bestreiten von Tatsachen.

Hinzu kommt, daß die Inhaltsbeschreibung jedenfalls einiger EDV-Listen eine solche Verarbeitung belegt. Beispielsweise enthält die EDV-Liste 1.3 die Auflistung der eingelesenen Tätigkeiten je Mitarbeiter und Tag, die EDV-Liste 1.4 die Zeiten je Mitarbeiter unterteilt nach bestimmten Kriterien und die EDV-Liste 7.15 die Angaben aller Führerscheinprüfungen mit Durchfallquote und Fehlervermerk absolut und relativ je Mitarbeiter und im Vergleich zum Prüfstellenmittelwert nach den einzelnen Außenstellen. Schon das sind Aussagen über Leistung und Verhalten der einzelnen Mitarbeiter.

5. Daß diese aus den EDV-Listen gewonnenen Aussagen über Verhalten und Leistung noch keine abschließende, sachgerechte oder vollständige Beurteilung von Verhalten oder Leistung der einzelnen Mitarbeiter ermöglichen, ist unerheblich. Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 6. Dezember 1983 für die Erhebung von Verhaltens- und Leistungsdaten durch die technische Einrichtung selbst ausgesprochen, daß es auf die Beurteilungsrelevanz der einzelnen Daten, d.h. darauf, ob diese Daten allein oder in Verbindung mit anderen Daten auch eine vernünftige



und sachgerechte Beurteilung von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer ermöglichen, nicht ankommt. Gleiches gilt hinsichtlich der von technischen Einrichtungen erarbeiteten Aussagen über Verhalten und Leistung. Auch diese Aussagen ermöglichen eine Beurteilung schon dann, wenn sie erst in Verbindung mit weiteren Daten und Umständen auch zu einer vernünftigen und sachgerechten Beurteilung führen. Darüber hinaus kommt es für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ohnehin nicht darauf an, ob der Arbeitgeber mit der Verarbeitung der Verhaltens- und Leistungsdaten zu Aussagen über Verhalten und Leistung eine Beurteilung auch ermöglichen will und tatsächlich vornimmt. Auch das hat der Senat in der genannten Entscheidung vom 14. September 1984 näher ausgeführt.

6. Unerheblich ist, daß der TÜV die Eintragung von Personalkennziffern in Tätigkeitsberichte und Prüfbelege schon vor dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 verlangt und praktiziert hat und daß solche Prüfbelege schon vor diesem Zeitpunkt - wenn auch auf einer betriebsfremden Anlage - ausgewertet worden sind. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nicht nur bei der erstmaligen Einführung technischer Überwachungseinrichtungen, sondern auch bei deren Anwendung. Gerade bei der laufenden Verarbeitung der aus den mit der Personalkennziffer versehenen Prüfbelegen und Tätigkeitsberichten gewonnenen Daten zu bestimmten Aussagen über Verhalten und Leistung handelt es sich um die Anwendung einer technischen Überwachungseinrichtung, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Auch bei mitbestimmungsfrei oder ohne Beachtung eines



etwaigen Mitbestimmungsrechtes eingeführten technischen Überwachungseinrichtungen kann daher der Betriebsrat jedenfalls für die Zukunft von seinem Mitbestimmungsrecht Gebrauch machen, wenn und soweit sich die Anwendung dieser Einrichtung als technische Überwachung darstellt.

7. Nach allem ist der Feststellungsantrag des Gesamtbetriebsrats begründet. Die Rechtsbeschwerde des TÜV erweist sich damit als unbegründet.

Dr. Heither

Dr. Jobs

Matthes

Keller

Mager



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)