

Die Teilnahme am Simulatorkurs

- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und potentielle Ansprüche der Betroffenen -

Gutachtliche Stellungnahme

erstattet im Auftrag des Betriebsrats von GKN

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Inhaltsübersicht

	Seite
A Sachverhalt	4
I. Die Vorgaben der Richtlinie	4
II. Umsetzungskonzepte bei GNK	7
B Rechtliche Würdigung	11
I. Mitbestimmungsrechte	11
1. § 98 Abs. 1 BetrVG	11
a) Die Würzgassen-Entscheidung des BAG	11
b) Erhaltung der Fachkunde als Gegenstand	13
c) Betrieblicher Charakter der Maßnahme	16
d) Gegenstand der Mitbestimmung und Verhältnis zur Richtlinie	17
2. § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG	18
3. § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG	20
II. Arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten	21
1. Die Bestimmungen des Anstellungsvertrags	21

2.	Verpflichtung nach allgemeinen arbeitsvertraglichen Grundsätzen?	23
	a) Kontrolle und ihre Grenzen	23
	b) Pflicht zur Duldung von Untersuchungen	24
		Seite
	c) Übertragung auf die Überprüfung der Fachkunde	28
3.	Anspruch auf eine Sonderleistung?	30
III.	Gestaltungsmöglichkeiten	32
IV.	Zusammenfassung	37

A Sachverhalt

I. Die Vorgaben der Richtlinie

Am 8. Mai 1990 wurde die neugefaßte Richtlinie des Bundesministers für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit "für Programme zur Erhaltung der Fachkunde des verantwortlichen Schichtpersonals in Kernkraftwerken" bekanntgemacht.

GMBI 1990, S. 579

Dort ist in Ziff 1.2 unter "Anwendungsbereich" festgelegt, daß die Richtlinie sich auf Schichtbetriebsingenieure, Schichtleiter, Schichtleitervertreter und Reaktorfahrer bezieht und daß sie nicht nur die Programme zur Erhaltung der Fachkunde als solche, sondern auch den "Nachweis über die Durchführung und den Erfolg dieser Programme gegenüber der zuständigen Genehmigungs- oder Aufsichtsbehörde" zum Gegenstand hat. Nach Ziff. 1.3 ist das Programm vom Betreiber der Behörde vorzulegen und von ihm in einem 3-Jahresrhythmus umzusetzen. Im Schlußsatz dieser Passage der Richtlinie heißt es:

"Die Arbeitnehmervertreter werden entsprechend den Grundsätzen des Betriebsverfassungsgesetzes vom Genehmigungsinhaber rechtzeitig an der Aufstellung, Änderung und Umsetzung der Programme zur Erhaltung der Fachkunde beteiligt."

Ziff. 2.2.1 der Richtlinie beschreibt die Lerninhalte der kerntechnischen Grundlagenausbildung, die zu rekapitulieren sind, sowie eine Reihe weiterer theoriebezogener Themenbereiche. Ziff. 2.2.2 nennt eine Reihe praktischer Maßnahmen, die unter Ziff. 2.3 weiter spezifiziert werden. Im vorliegenden Zusammenhang geht es insbesondere um Ziff. 2.3.2, wo es unter dem Stichwort "Schulungsmaßnahmen an Vollsimulatoren" heißt:

"Schulungsmaßnahmen an Vollsimulatoren müssen innerhalb des 3-Jahreszeitraums des Programms zur Erhaltung der Fachkunde mindestens umfassen:

- 20 Tage (davon 80 Stunden praktische Übungen in der Simulatorwarte) für das DWR-Personal,
- 15 Tage (davon 60 Stunden praktische Übungen in der Simulatorwarte) für das SWR-Personal.

Pro Jahr sind mindestens 5 Tage am Vollsimulator zu absolvieren, denen eine ausreichende Vorbereitung im eigenen Kernkraftwerk oder am jeweiligen Simulator vorausgehen muß."

Ziff. 2.5 regelt Maßnahmen zur betriebsinternen Beurteilung des Fachkunderhalts. Dort wird u.a. auch als einzusetzendes Mittel "Beobachtung beim Simulatortraining durch Betreuer oder Ausbilder des Genehmigungsinhabers und qualifizierte Ausbilder der Kursstätte" vorgesehen. Der Erfolg der Maßnahmen zum Fachkunderhalt sei durch "gleichmäßig über die gesamte

Laufzeit des Programms verteilte Lernzielkontrollen (teilnehmerbezogen) zu überprüfen. Weiter heißt es:

"Nach Abschluß eines 3-Jahresprogramms ist der Erfolg der Gesamtmaßnahme zum Fachkundeerhalt für jeden Teilnehmer durch den Ausbildungsleiter, den Teilbereichsleiter Betrieb oder den Fachbereichsleiter Betrieb zusammenfassend zu beurteilen, insbesondere hinsichtlich etwaiger erforderlicher zusätzlicher Maßnahmen zum Fachkundeerhalt. Die Ergebnisse dieser Beurteilung sind zu dokumentieren."

Ziff. 3 der Richtlinie sieht schließlich eine jährliche Rechenschaftspflicht gegenüber der Aufsichtsbehörde in bezug auf die durchgeführten Maßnahmen vor.

Die Richtlinie stützt sich insgesamt auf § 7 Abs. 2 Nr. 1 des Atomgesetzes, wonach eine Betriebsgenehmigung nur erteilt werden darf, wenn die für die Leitung und Beaufsichtigung des Betriebs der Anlage verantwortlichen Personen die hierfür erforderliche Fachkunde besitzen.

Die Reaktor-Sicherheitskommission hat auf ihrer Sitzung vom 30. Mai 1990 zur Umsetzung dieser Richtlinie empfohlen, daß das Schulungskonzept für die Simulatorausbildung in enger Abstimmung zwischen dem Betreiber und dem Ausbilder am Simulatorzentrum festzulegen sei. Weiter heißt es:

"Die individuelle Beurteilung des Kurserfolges am Ende eines Kurses durch Betreuer oder Ausbilder des

Genehmigungsinhabers in Abstimmung mit einem entsprechend qualifizierten Ausbilder des Simulatorzentrums (ist) in nachvollziehbarer Weise vorzunehmen; abhängig vom Ergebnis der Beurteilung (sind) zusätzliche Schulungsmaßnahmen zu vereinbaren."

Dies wurde GKN mit Schreiben des Umweltministeriums von Baden-Württemberg vom 30. Oktober 1990 mitgeteilt.

Aus den vorhandenen Unterlagen ist kein zwingender Rückschluß darauf möglich, ob bei negativem Ergebnis mehrmals weitere Schulungsmaßnahmen vorzusehen sind oder ob dem betroffenen Arbeitnehmer in diesem Fall die Fachkunde aberkannt wird. Auch finden sich keine Aussagen über eventuelle arbeitsrechtliche Konsequenzen (Versetzung, Kündigung).

II. Umsetzungskonzepte bei GKN

Angesichts der Tatsache, daß die Richtlinie für die praktische Umsetzung der Maßnahmen erhebliche Spielräume läßt, wurde zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat eingehend darüber verhandelt, wie die Simulatorkurse im einzelnen durchzuführen und das dort von dem einzelnen erbrachte Arbeitsverhalten bewertet wird. Ein zunächst von der Geschäftsleitung vorgelegter Bewertungsbogen enthielt insgesamt 42 Fragen, die der Beurteiler zu beantworten gehabt hätte. Dabei wäre das Arbeitsverhalten der beobachteten Person mit einer Art Note bewertet worden. "a" hätte bedeutet, daß die

Anforderungen in sehr hohem Maße erfüllt werden; "b" sollte bedeuten, daß die Anforderungen "voll zufriedenstellend" erfüllt sind. "c" betraf den Fall, daß die Leistung den Anforderungen im großen und ganzen gerecht wird, jedoch in einzelnen Punkten verbesserungswürdig ist. Eine mit * gekennzeichnete Rubrik sollte die Fälle erfassen, in denen die Leistung des Kursteilnehmers in wesentlichen Punkten nicht den Anforderungen genügt und deshalb zur Leistungsverbesserung dringend qualifizierende Maßnahmen empfohlen werden. Die Fragen sollten außerordentlich detailliert sein, hätten gleichwohl jedoch erhebliche Beurteilungsspielräume gelassen.

Beispiele: "Nimmt von sich aus Informationen wahr, die einen Handlungsbedarf erfordern" oder "trifft Entscheidungen zum richtigen Zeitpunkt" oder "setzt Prioritäten bei der Erledigung der Arbeit richtig" usw.

Aufgrund der Verhandlungen mit dem Betriebsrat wird derzeit ein "Beobachtungsbogen von Leistungen im Simulatorkurs" diskutiert, der lediglich die Kriterien für die Beobachtung nennt und den Beobachter ermächtigt, die Frage, ob die Lernziele des Simulatorkurses erreicht wurden, mit "ja" oder "nein" zu beantworten. Ausdrücklich vorgesehen sind mögliche Empfehlungen zur Leistungsverbesserung; die Schlußrubrik spricht von Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Fachkunde "erforderlich" sind.

Ein weiterer Beurteilungsbogen betrifft den Simulatorwiederholungskurs; auch hier ist nur zu entscheiden, ob die Lernziele erreicht wurden oder nicht, und ob zur Gewährleistung der Fachkunde ergänzende Maßnahmen erforderlich sind. Aus Letzterem läßt sich der Schluß ziehen, daß offensichtlich auch ein zweiter Nachbesserungsversuch möglich sein soll.

Seitens des verantwortlichen Schichtpersonals von GKN 1 und GKN 2 wurde ein Papier erarbeitet, das auf noch offene und zu lösende Fragen hinweist. Die Betroffenen wollen insbesondere geklärt haben, welche Konsequenzen eine negative Simulatorbeurteilung nach sich zieht, welchen Einfluß die Simulatorbeurteilung auf die Leistungsprämie hat und wer im einzelnen Zugang zu den Beobachtungsergebnissen hat. Auch wird nach dem Kündigungsschutz gefragt, wenn Tätigkeit auf der Schicht nicht mehr ausgeübt werden kann. Weiter wird darauf verwiesen, daß die Betroffenen ihr Wissen "unter prüfungsähnlichen Bedingungen" unter Beweis stellen müssen. Dies sei unweigerlich mit einem verstärkten Selbststudium der Materie auch in der Freizeit verbunden. Für den einzelnen entstehe zusätzlicher psychischer und physischer Druck, der sich mit Sicherheit auch negativ auf die Gesundheit und das Privatleben auswirke. Einen ähnlichen Leistungsnachweis müßten ansonsten nur Piloten erbringen, die allerdings in vieler Hinsicht bessergestellt seien. Angesichts der Zusatzbelastung, die der Simulatorkurs mit sich bringe, wird ein dynamisierter

finanzieller Ausgleich gefordert. Zur sozialen Absicherung wird im übrigen eine noch zu erarbeitende Betriebsvereinbarung verlangt.

In seinem "Statusbericht" vom 2. Februar 1993 verweist der Betriebsrat darauf, daß in anderen Kernkraftwerken eine finanzielle Ausgleichsleistung nicht zur Debatte stehe und die Arbeitgeberseite dieses auch ablehne. Ausdrücklich wird allerdings betont, daß die Prüfung weit höhere Anforderungen stelle als sie in den Vertragsbedingungen vorgesehen seien. Auch bestehe die Gefahr, daß der einzelne die Prüfung nicht bestehe. Man könne deshalb vielleicht darüber nachdenken, ob es nicht zweckmäßiger wäre, ähnlich wie bei Piloten eine Versicherung gegen Lizenzverlust abzuschließen.

Mit Schreiben vom 10. Februar 1993 bittet der Betriebsrat darum, folgende Fragen zu klären:

1. Worauf stützt sich sein Mitbestimmungsrecht und welche Vereinbarungen sind auf dieser Grundlage möglich?
2. Sind die Betroffenen aufgrund ihres Arbeitsvertrags verpflichtet, an dem Simulatorkurs teilzunehmen und so ihre Fachkunde überprüfen zu lassen? Handelt es sich dabei um eine Sonderleistung, für die sie ein angemessenes zusätzliches Entgelt verlangen können?

B Rechtliche Würdigung

I. Mitbestimmungsrechte

1. § 98 Abs. 1 BetrVG

Nach § 98 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Dabei bedürfen im vorliegenden Zusammenhang drei Punkte der Präzisierung: Stellt der Simulatorkurs, der der Erhaltung, aber auch der Überprüfung der Fachkunde dient, eine Maßnahme der "Berufsbildung" dar? Kann - zum zweiten - von "betrieblicher" Berufsbildung die Rede sein, wenn der Lehrgang an einem in Essen gelegenen Simulator durchgeführt wird? Schließlich ist - 3. - von Interesse, wie der Bereich "Durchführung" im einzelnen abzugrenzen ist; wird dadurch auch die Beurteilung des Kurserfolges miterfaßt?

a) Die Würgassen-Entscheidung des BAG

Die Antwort wird dadurch erheblich erleichtert, daß sich das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluß vom 5. November 1985 (BAG AP Nr. 2 zu § 98 BetrVG 1972) eingehend mit der Mitbestimmung des Betriebsrats in bezug auf Maßnahmen befaßt hat, die dem Erwerb der Fachkunde von Kernkraftwerkspersonal dienen. In dieser auf das Kernkraftwerk Würgassen bezogenen

Entscheidung ist ausgeführt, daß zur "betrieblichen Berufsbildung" alle Lehrgänge gehören, die den Arbeitnehmern die zur Ausfüllung ihres Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Tätigkeit notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verschaffen sollen.

So BAG, a.a.O., Leitsatz 1

Anders als nach § 56 Abs. 1 Buchstabe d BetrVG 1952 werde durch § 98 Abs. 1 BetrVG nicht mehr nur die "Berufsausbildung", sondern jede Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung erfaßt. Dazu gehöre auch die Fortbildung und Umschulung. Nur ein weites Verständnis des Begriffs der betrieblichen Berufsbildung werde dem Zweck des § 98 gerecht; Maßnahmen dieser Art hätten "Bedeutung für das soziale Schicksal des Arbeitnehmers und für seinen beruflichen Werdegang."

BAG, a.a.O., Bl. 2 R

Die am Ende der Maßnahme stehende Fachkundeprüfung sei ein integrierender Bestandteil der Maßnahme selbst. Wer über den Inhalt und den Umfang der zu vermittelnden beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten mitbestimmen dürfe, müsse auch auf die Ausgestaltung der Prüfung Einfluß haben. Dabei seien allerdings gesetzliche Vorgaben zu beachten.

BAG, a.a.O., Bl. 2 R

Die Richtlinien hätten lediglich vorgeschrieben, wer die Prüfung abzunehmen habe; die Entsendung eines Beobachters durch den Betriebsrat sei daher nicht ausgeschlossen. Allerdings bestehe ein entsprechender Anspruch nicht kraft Gesetzes; vielmehr handele es sich insoweit nur um eine zulässige Forderung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens, die ggf. mit Hilfe der Einigungsstelle durchgesetzt werden könne.

In der Literatur hat diese Entscheidung - soweit ersichtlich - nur zustimmende Resonanz erfahren.

Siehe etwa Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither, BetrVG, Handkommentar, 17. Aufl., München 1992, § 98 Rn. 10; Natzel in der Anmerkung zu BAG AP Nr. 2 zu § 98 BetrVG; Wolfgang Schneider, in: Däubler-Kittner-Klebe-Schneider, Kommentar zum BetrVG, 3. Aufl., Köln 1992, § 98 Rn. 6

Sie wird daher auch im folgenden zugrundegelegt.

b) Erhaltung der Fachkunde als Gegenstand

Ein Unterschied zum Würgassen-Fall besteht zunächst darin, daß es im Rahmen der Simulatorkurse nicht um den Erwerb der Fachkunde geht. Thema ist vielmehr ausweislich der Überschrift der Richtlinie die "Erhaltung" der Fachkunde, ein Ziel, das sich aus zwei Elementen zusammensetzt: Zum einen geht es um Anpassung der Kenntnisse und Fertigkeiten an veränderte technische Bedingungen oder neue wissenschaftliche Einsichten.

Zum anderen geht es um "Auffrischung", d.h. um "Rekapitulieren" des Wissens, das an sich vorhanden ist, aber möglicherweise deshalb eher in den Hintergrund gerückt ist, weil es in der täglichen Praxis nie benötigt wird. Am Ende der Maßnahme steht - im Prinzip nicht anders als beim erstmaligen Erwerb der Fachkunde - die prüfungsähnliche Feststellung, ob die erforderliche Qualifikation vorhanden ist oder noch Schulungsmaßnahmen vorzunehmen sind. Ein Kurs von diesem Zuschnitt fällt unter den Begriff der "beruflichen Fortbildung" nach § 1 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz, wo es heißt:

"Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen."

§ 98 Abs. 1 BetrVG nimmt zwar nicht direkt auf das Berufsbildungsgesetz Bezug, doch besteht im wesentlichen Einigkeit darüber, daß der dort verwendete Begriff einen umfassenderen Charakter als die in § 1 Berufsbildungsgesetz genannten Begriffe "Berufsausbildung", "berufliche Fortbildung" und "berufliche Umschulung" besitzen.

Siehe statt aller Kraft, in: Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese-Kreutz, Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, Bd. 2, 4. Aufl., Neuwied 1990, § 96 Rn. 3

So hat sich das BAG auch in seiner neuesten Rechtsprechung dazu bekannt, § 98 Abs. 1 BetrVG weit auszulegen und alle auf die

berufliche Tätigkeit bezogenen Maßnahmen einzubeziehen, die über die bloße Information über die Tätigkeit nach § 81 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hinausgehen.

BAG BB 1991, 1794

Dazu kommt der vom BAG schon in der Würgassen-Entscheidung hervorgehobene Zweck des Mitbestimmungsrechts: Greift es deshalb ein, weil die betriebliche Berufsbildung Bedeutung für das soziale Schicksal des Arbeitnehmers und für seinen beruflichen Werdegang hat, so muß dies auch dann gelten, wenn nicht der Aufstieg, sondern die Erhaltung des Arbeitsplatzes in Frage steht. Die Tatsache, daß der Simulatorkurs insofern auch Kontrollfunktion hat, als er Fälle verlorengangener Fachkunde aufdecken soll, ändert daran nichts.

Es ist daher festzuhalten, daß der Betriebsrat bei Maßnahmen zur "Erhaltung" der Fachkunde in gleicher Weise wie bei Maßnahmen zum Erwerb der Fachkunde mitbestimmen kann. Die Grundsätze des Würgassen-Beschlusses gelten auch hier.

Zum Rechtsbegriff der betrieblichen Berufsbildung siehe weiter Hammer, Berufsbildung und Betriebsverfassung. Begriff und Grenzen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen, Baden-Baden 1990, S. 33 ff. mwN

c) Betrieblicher Charakter der Maßnahme

Vergleichbar unproblematisch ist die weitere Frage, ob auch dann noch eine "betriebliche" Berufsbildungsmaßnahme vorliegt, wenn diese nicht auf dem Betriebsgelände, sondern an einem anderen Ort stattfindet. Das BAG stellt in seiner Rechtsprechung entscheidend darauf ab, wer den Inhalt einer Maßnahme im einzelnen bestimmt und für sie Verantwortung trägt.

BAG DB 1991, 972

Auf den Ort der Durchführung kommt es nicht an. Andernfalls hätte es der Arbeitgeber in der Hand, durch schlichte Anmietung einer Bildungsstätte oder eines Veranstaltungsraumes das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats leerlaufen zu lassen. Derartiges wird von niemandem ernsthaft in Erwägung gezogen.

Siehe aus der Literatur etwa Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither, a.a.O., § 98 Rn. 5; Kraft, in: Fabricius u.a., a.a.O., § 98 Rn. 2

Der dominierende Einfluß des Arbeitgebers auf die Durchführung der Simulatorkurse ist - soweit ersichtlich - von niemandem in Zweifel gezogen worden. Die Tatsache, daß die Schlußbewertung nicht ausschließlich von einem GKN-Mitarbeiter vorgenommen wird, ist für den Gesamtcharakter der Maßnahme ohne Bedeutung.

d) Gegenstand der Mitbestimmung und Verhältnis zur Richtlinie

Schließlich erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf alle Fragen, die die Durchführung des Kurses betreffen. Erfasst sind damit z.B. auch die Kriterien, nach denen die Leistung bewertet wird. Einzubeziehen ist weiter die Frage, ob und in welchem Umfang die Teilnehmer bei ihrer Tätigkeit am Simulator beachtet werden. Wie die Würgassen-Entscheidung des BAG deutlich macht, ist der gesamte Bewertungsprozeß ("Prüfung") mit dem Betriebsrat gemeinsam festzulegen. Im einzelnen wird darauf noch zurückzukommen sein.

Das Mitbestimmungsrecht wird de iure nicht einmal durch die Richtlinie beschränkt, da diese anders als eine Auflage keine unmittelbar verbindliche Kraft besitzt. Auf der anderen Seite würde man den Arbeitgeber in größte Schwierigkeiten bringen, wollte man sich über Vorgaben der Richtlinie hinwegsetzen; in letzter Instanz würde die Entziehung der Betriebserlaubnis wegen Nichterfüllung der atomrechtlichen Voraussetzungen drohen. Eine etwa zur Entscheidung berufene Einigungsstelle müßte deshalb die Richtlinien als dringendes Arbeitgeberinteresse berücksichtigen und dürfte keine Entscheidungen treffen, die den Arbeitgeber in eine Zwangslage bringen könnten. Im einzelnen bedarf dies hier jedoch keiner Vertiefung, da alle Beteiligten darüber einig sind, den - relativ allgemeinen - Vorgaben der Richtlinie Rechnung zu tragen: Dies gilt nicht nur für die Geschäftsführung und den

Betriebsrat, sondern auch für die unmittelbar Betroffenen, die in ihrem Papier ausdrücklich betonen, an dem bewährten System der Simulatoreausbildung solle festgehalten werden.

Die Richtlinie selbst geht im übrigen am Ende ihrer Ziff. 1.3 von einem Mitbestimmungsrecht in bezug auf die "Aufstellung, Änderung und Umsetzung der Programme zur Erhaltung der Fachkunde" aus.

2. § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG

Eine Mitbestimmung des Betriebsrats kommt weiter unter dem Gesichtspunkt des § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG in Betracht, wonach u.a. die "Anwendung" von technischen Einrichtungen mitbestimmungspflichtig ist, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Der Simulator stellt - für sich betrachtet - ohne Zweifel eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Ziff. 6 dar. Ob er allerdings "zur Überwachung bestimmt" ist, erscheint nach den vorliegenden Informationen nicht völlig eindeutig. Zwar läßt es die Rechtsprechung genügen, daß eine technische Einrichtung ihrer objektiven Beschaffenheit und ihrem Verwendungszusammenhang nach geeignet ist, Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen.

Siehe etwa BAG AP Nr. 1, 2, 3 und 7 zu § 87 BetrVG 1972
Überwachung

Dies setzt aber voraus, daß der "Apparat" als solcher Daten über die Arbeitnehmer erhebt oder als Speichermedium benutzt wird. Geschieht beispielsweise die Beobachtung der Kursteilnehmer nicht ausschließlich über Blickkontakt, sondern auch dadurch, daß Angaben des Simulators ("nach 10 Sekunden Funktion X aktiviert") in den Gesamt-Beobachtungsvorgang eingehen, so sind die Voraussetzungen des § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG erfüllt. Wird umgekehrt ausschließlich von außen her und ohne Verwertung maschinell erhobener Daten das Arbeitsverhalten erfaßt, liegt genauso wenig eine Überwachung durch Technik vor, wie wenn in einer Ausbildungswerkstätte die Tätigkeit von Auszubildenden an Drehbänken beobachtet würde. Die Umstände sprechen allerdings mehr dafür, daß die erste Voraussetzung vorliegen wird. Dabei ist zu beachten, daß die vom Simulator erzeugten Angaben nicht schon allein eine sinnvolle Aussage über Verhalten und Leistung ermöglichen müssen; es reicht aus, wenn sie zusammen mit sog. Zusatzwissen den Beobachter zu einer Beurteilung befähigen.

BAG AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung

Ohne Bedeutung ist auch, daß der ganze Vorgang zeitlich beschränkt ist, und daß nicht reale, sondern simulierte Arbeitsvorgänge zur Debatte stehen: Die potentiellen Rückwirkungen sind im vorliegenden Fall nicht weniger gravierend als dann, wenn das normale Arbeitsverhalten überwacht wird.

Entsprechend bejaht das LAG Berlin (Computer und Recht 1987, S. 28) das Mitbestimmungsrecht auch dann, wenn eine technische Einrichtung nur probeweise eingeführt wird. Ebenso Gaul RDV 1987, S. 116

Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG ermöglicht Regelungen in der Richtung, daß der "Überwachungsdruck" reduziert wird. In diesem Rahmen ist beispielsweise erzwingbar, daß die Beobachtung vorher mitgeteilt wird oder daß sie eine bestimmte Stundenzahl nicht überschreiten darf. Angesichts der Tatsache, daß die "Durchführung" des Simulatorurses nach § 98 Abs. 1 BetrVG der Mitbestimmung unterliegt und dazu auch die Auswertungsvorgänge gehören, ergeben sich allerdings keine neuen Mitbestimmungsgegenstände, die nicht schon von § 98 Abs. 1 BetrVG erfaßt wären. Insofern kann eine Vertiefung unterbleiben.

3. § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG

Soweit § 87 Abs. 1 Ziff. 6 eingreift, geht er als Spezialvorschrift der Bestimmung des § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG vor.

So Klebe, in: Däubler-Kittner-Klebe-Schneider § 87 Rn. 44

Sollte § 87 Abs. 1 Ziff. 6 nicht eingreifen, käme allerdings § 87 Abs. 1 Ziff. 1 in Betracht. Er erfaßt das Arbeitsverhalten

im Betrieb, soweit nicht nur die Erfüllung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen, sondern die "betriebliche Ordnung", d.h. das Zusammenwirken der Beschäftigten, in Rede steht. Ein "Mitbestimmungszuwachs" ergibt sich aber auch hier nicht; es geht auch insoweit ausschließlich um Fragen, die die Durchführung der Simulatorkurse betreffen. Eine Abschaffung bzw. Nichteinführung der Bewertung wird von niemandem verlangt, da sie nicht mit der Richtlinie vereinbar wäre.

II. Arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten

Die zweite Frage des Betriebsrats ging dahin, inwieweit die Betroffenen aufgrund ihres Arbeitsvertrags verpflichtet sind, den Simulatorkurs zu besuchen und sich dabei eine Überprüfung ihrer Kenntnisse gefallen zu lassen. Auch stellt sich das Problem, ob in der Absolvierung des Kurses eine Sonderleistung liegt, die entsprechend § 612 BGB zusätzlich zu vergüten ist.

1. Die Bestimmungen des Anstellungsvertrags

Die Frage, ob ein Arbeitnehmer an einem Weiterbildungskurs teilnehmen und dabei seine Fachkunde überprüfen lassen muß, kann nun arbeitsvertraglich regeln. Aus dem vorliegenden Musterarbeitsvertrag lassen sich insoweit aber keine Erkenntnisse gewinnen.

§ 1 Abs 2 bestimmt, daß sich die Aufgaben des einzelnen Arbeitnehmers nach der für seine Stelle maßgebenden

Stellenbeschreibung/Tätigkeitsbeschreibung "in Verbindung mit den allgemeinen Dienstanweisungen" richten. Ob Dienstanweisungen auch die hier in Rede stehenden Tätigkeiten erfassen dürfen, ist aus dieser Bestimmung nicht ersichtlich.

§ 1 Abs. 3 enthält einen Versetzungsvorbehalt. GKN behält sich darin vor, dem Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens andere, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Aufgaben zu übertragen. Weiter kann GKN "vorübergehende Einzelaufgaben" übertragen, insbesondere auch im Kontrollbereich nach der Strahlenschutzverordnung. Beide Bestimmungen sprechen für ein erweitertes Direktionsrecht, das Aufgaben einbeziehen kann, die nicht mit der bisherigen Tätigkeit übereinstimmen. Daraus allein läßt sich jedoch eine arbeitsvertragliche Zulässigkeit der Simulatorkurse nicht ableiten: Gegenüber einer Versetzung oder einer vorübergehenden Abordnung sind sie ein Aliud, weil es bei ihnen eben nicht nur um einen Wechsel der Tätigkeit, sondern um eine Auffrischung und Überprüfung der Kenntnisse geht. Zum hier interessierenden Problem fehlt eine ausdrückliche Regelung. Auch im Manteltarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband der Elektrizitätswerke Baden-Württemberg e.V. und der Gewerkschaft ÖTV, auf den in § 5 des Musterarbeitsvertrags Bezug genommen wird, findet sie sich nicht. Insoweit muß auf allgemeine Grundsätze des Arbeitsvertragsrechts zurückgegriffen werden.

2. Verpflichtung nach allgemeinen arbeitsvertraglichen Grundsätzen?

a) Kontrolle und ihre Grenzen

Als Gläubiger der Arbeitsleistung ist der Arbeitgeber berechtigt, die Ausführung der Arbeit zu kontrollieren. Dies kann durch den diskreten Blick über die Schulter, aber z.B. auch dadurch geschehen, daß der Arbeitnehmer verpflichtet wird, über geleistete Arbeiten Buch zu führen und dem Arbeitgeber bei Bedarf oder in regelmäßigen Abständen Bericht zu erstatten. "Kontrolle" ist insoweit ein selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Dazu Ossberger, Betriebliche Kontrollen. Ihre Voraussetzungen und Grenzen, Köln u.a. 1981, S. 43

Bedenken ergeben sich erst dann, wenn die Kontrolle eine Intensität annimmt oder Mittel benutzt, die mit Grundrechten des Arbeitnehmers und der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit nicht vereinbar sind. So ist es etwa nach § 201 StGB strafbar, wenn am Arbeitsplatz mit Hilfe von "Wanzen" heimliche Tonbandaufnahmen gemacht werden.

Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither, a.a.O., § 87 Rn. 76

Auch das Mithören von Telefongesprächen ist - im Gegensatz zur Telefondatenerfassung - grundsätzlich nicht erlaubt.

BVerfG AuR 1992, 158

Weiter wäre es nicht gestattet, durch umfassende, EDV-mäßige Aufzeichnung des Arbeitsverhaltens und durch Verknüpfung mit den in der Personalabteilung verfügbaren Daten ein "Persönlichkeitsprofil" zu erstellen, das den einzelnen jedenfalls in seinem Persönlichkeitssegment "Arbeit" voll erfassen würde.

Bull, Ziele und Mittel des Datenschutzes, Königstein/Ts. 1981, S. 43; Däubler, Gläserne Belegschaften? Datenschutz für Arbeiter, Angestellte und Beamte, 2. Aufl., Köln 1990, Rn. 194; Heilmann AiB 1988, 22; Zöllner, Daten- und Informationsschutz im Arbeitsverhältnis, Köln-Berlin u.a., 2. Aufl. 1983, S. 44 (letzterer für Totalüberwachung durch Kamera)

Auch das Beobachten mit einer versteckten Kamera läßt sich mit dem Persönlichkeitsschutz nicht vereinbaren.

b) Pflicht zur Duldung von Untersuchungen

Ob ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, an einem Lehrgang teilzunehmen, an dessen Ende seine Fachkunde überprüft wird, ist - soweit ersichtlich - in der Literatur bisher nicht erörtert. Vermutlich hängt dies damit zusammen, daß der aktuelle Stand der Kenntnisse und Fertigkeiten nur im Zusammenhang mit anstehenden Beförderungen überprüft wird,

wobei ein negatives Ergebnis dem Betroffenen nicht einmal notwendigerweise zur Kenntnis kommt. Bei einem Leistungsabfall verläßt man sich vermutlich auf die Rückmeldung durch Vorgesetzte und Arbeitskollegen - für ein formalisiertes Verfahren besteht im vorliegenden Fall ja auch nur deshalb Anlaß, weil die Richtlinie etwa Derartiges vorschreibt. Angesichts dieser Situation muß nach ähnlich liegenden Konstellationen gefragt werden, die häufiger auftreten und deshalb auch schon die Rechtsprechung beschäftigt haben. Dabei ist zu berücksichtigen, daß der Besuch des Kurses mit anschließender Bewertung der Leistung einen Eingriff in die persönliche Sphäre der Betroffenen darstellt und sie einem zusätzlichen Leistungsdruck aussetzt, der insbesondere dann, wenn man seit vielen Jahren routiniert arbeitet, als besonders schmerzlich empfunden wird.

Wer seit 20 Jahren einen Führerschein hat, wird nicht gerne "probefahren" wollen, ein 50-jähriger Lehrer würde vermutlich sehr ungehalten reagieren, würde ihm eine didaktische "Nachschulung" oder gar der Entzug der Lehrbefugnis drohen, wenn aufgrund einer einwöchigen Unterrichtsbeobachtung eine entsprechende Empfehlung ausgesprochen würde.

Die größte Ähnlichkeit mit der hier vorliegenden Qualifikationsüberprüfung weisen psychologische und medizinische Untersuchungen auf. Inwieweit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich ihnen zu unterziehen, um damit die weitere Eignung für seine Tätigkeit überprüfen zu lassen?

Im Fall eines Omnibusfahrers, der drei kleinere Verkehrsunfälle ohne Personenschaden verursacht hatte, hat das BAG in seiner Entscheidung vom 13.2.1964 (AP Nr. 1 zu Art. 1 GG) die Anordnung des Arbeitgebers gebilligt, der Arbeitnehmer müsse sich einer psychologischen Untersuchung unterziehen, damit seine weitere Eignung festgestellt werden könne. Wörtlich heißt es (a.a.O. Bl. 2 R):

"(Die Untersuchung) wurde auch angesichts der verantwortungsvollen Tätigkeit des Klägers und seiner früheren Verkehrsverstöße aus sachlich begründetem Anlaß vorgenommen. Unter solchen Voraussetzungen muß ein Arbeitnehmer in der heutigen Zeit der hohen Straßenverkehrsgefahr sich zweifellos derartige Befragungen und Untersuchungen im höheren Interesse der Allgemeinheit gefallen lassen, wenn er einen Omnibus fahren will."

Die Ausführungen des BAG machen zwei Dinge deutlich. Der Arbeitgeber hat nicht etwa das Recht, einen Arbeitnehmer jederzeit psychologisch untersuchen zu lassen, sondern kann dies nur aus zureichendem Anlaß tun. Zum zweiten rechtfertigt sich ein solcher Eingriff in die Eigensphäre des einzelnen mit überwiegenden Allgemeininteressen: Ein Omnibusfahrer, der hin und wieder "durchdreht", ist für seine Passagiere wie auch für alle anderen Verkehrsteilnehmer eine große Gefahr.

Ob der BAG-Entscheidung im Ergebnis oder in jedem Teil der Begründung zuzustimmen ist, ist eine andere Frage (vgl.

die kritische Anmerkung von Wertebrech in BAG AP Nr. 1 zu Art. 1 GG). Im vorliegenden Zusammenhang geht es vielmehr allein darum, wie im Streitfalle die Arbeitsgerichte entscheiden würden. Hierfür ist ein solches "Präjudiz" von großer Bedeutung.

Was die ärztliche Untersuchung - also die Feststellung der gesundheitlichen "Qualifikation" - betrifft, so bewegt sich die Literatur auf einer ganz ähnlichen Ebene. Soweit keine öffentlichrechtlichen Pflichten aus dem Arbeitsschutz- oder dem Polizeirecht bestehen, muß sich der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht auf seinen Gesundheitszustand hin untersuchen lassen. Ist er häufig krank, riskiert er allerdings eine Kündigung. Besteht jedoch der Verdacht einer ansteckenden Krankheit, die sich auf Arbeitskollegen oder Kunden übertragen könnte und die über eine Alltagserkrankung wie Erkältung und Schnupfen hinausgeht, muß sich der einzelne mit Rücksicht auf die Gefährdung anderer untersuchen lassen.

Siehe etwa Blomeyer, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, München 1992, § 51 Rn. 26; Wiese, ZfA 1971, 273, 301. Ähnlich Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither, a.a.O., § 94 Rn. 22

Dasselbe gilt dann, wenn die Krankheit zwar nicht ansteckend ist, jedoch wie Sehstörungen beim Kraftfahrer zu einer Gefährdung Dritter führen kann.

Vgl. Wohlgemuth, Datenschutz für Arbeitnehmer, 2. Aufl., Neuwied und Darmstadt 1988, Rn. 144

Viel erörtert wurde die Frage im Zusammenhang mit einem HIV-Test; er kommt - da die Arbeitsfähigkeit zunächst nicht beeinträchtigt ist - nur dann in Betracht, wenn wegen der Art der Tätigkeit (z.B. im medizinischen Sektor) eine Übertragungsgefahr besteht.

Näher dazu Löwisch DB 1987, S. 939

Bei psychologischen wie bei ärztlichen Untersuchungen kommt es somit auf eine Interessenabwägung an: Der Arbeitnehmer muß die mit ihr verbundenen Nachteile und Risiken nur dann in Kauf nehmen, wenn ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers oder Dritter besteht. Genauso wird im übrigen bei dem vergleichsweise harmlosen Beispiel der Torkontrolle mit oder ohne Leibesvisitation entschieden: Ohne besondere arbeits- oder tarifvertragliche Grundlage ist sie nur dann zulässig, wenn wegen sich häufender Diebstähle eine Notlage besteht, auf andere Weise also das Eigentum des Arbeitgebers nicht geschützt werden kann.

Blomeyer, a.a.O., § 51 Rn. 23; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., München 1992, § 55 II 3a

c) Übertragung auf die Überprüfung der Fachkunde

Legt man die in diesen Parallelfällen zum Ausdruck kommenden Wertungen zugrunde, wird man nicht umhin können, auch die

Qualifikationsüberprüfung durch Simulatorkurse zu akzeptieren. Nach der ausdrücklichen Regelung des § 7 Atomgesetz ist die Fachkunde des Kraftwerkspersonals wesentliche Genehmigungsvoraussetzung. Dies ist ersichtlich gerechtfertigt, bedenkt man die enormen Gefahren, die ein Versagen oder ein Fehlverhalten mit sich bringen kann. Auch wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit von Schäden selbst bei einem groben Fehler sehr viel geringer ist als bei einem vergleichbaren Fehlverhalten im Straßenverkehr, so muß doch die Größe des Schadensrisikos eine wesentliche Rolle spielen. Realistischerweise muß man angesichts der langjährigen Diskussion um die Kernenergie davon ausgehen, daß jedes Arbeitsgericht (und insbesondere ein in der Nähe eines Kernkraftwerks befindliches) den Standpunkt vertreten wird, an der jederzeitigen Sicherung der vollen Fachkunde des Kraftwerkspersonals bestehe ein überragendes Allgemeininteresse. Insofern kommt es gar nicht mehr darauf an, ob vielleicht auch die Rücksichtnahme auf den Arbeitgeber die Betroffenen veranlassen müßte, die Prozedur über sich ergehen zu lassen, da andernfalls die Betriebsgenehmigung gefährdet sein könnte: Schon das öffentliche Interesse rechtfertigt die vorgesehene Auffrischung der Kenntnisse und der Überprüfung der Fachkunde.

Den Umständen nach ist auch kein milderes Mittel verfügbar. Gelegentliche Stichproben mögen in bezug auf das Verhalten der Beschäftigten im Normalbetrieb genügen. Um ein vernünftiges

Verhalten im Krisen-, Stör- oder Notfall einzuüben, benötigt man den Simulator. Zwar wird man nicht sagen können, daß sich das Verhalten am Simulator und das bei einem realen Störfall entsprechen,

denkbar ist, daß jemand wegen des Prüfungsstressses am Simulator schlechter reagiert als in einer Situation, wo es wirklich "gilt", denkbar auch das Gegenteil, daß der Betreffende angesichts nur simulierter Gefahren die Nerven behält, während er in einer realen Gefahrensituation kopflos reagieren würde

doch ist es zumindest wahrscheinlich, daß das am Simulator eingeübte Verhalten auch zu besseren Reaktionen in den genannten Ausnahmesituationen führen würde.

Als Ergebnis ist daher festzuhalten, daß es für das verantwortliche Schichtpersonal eine ungeschriebene arbeitsvertragliche Pflicht gibt, an dem Simulatorkurs teilzunehmen und so das Fortbestehen der Fachkunde überprüfen zu lassen.

3. Anspruch auf eine Sonderleistung?

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG erhält der Arbeitnehmer eine zusätzliche Vergütung, wenn er eine höhere als die vertraglich vorgesehene Arbeitsleistung erbringt. Dies gilt

nicht nur dann, wenn er länger als vereinbart arbeitet, sondern auch in dem Fall, daß er eine qualitativ höherwertige Tätigkeit erbringt.

So insbesondere BAG AP Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT; BAG AP Nr. 2 zu § 24 BAT; BAG AP Nr. 31 zu § 612 BGB

Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn eine für Schreib- und Hilfsarbeiten bei der Fertigung eines Buchmanuskripts eingestellte Sekretärin eigene schöpferische Beiträge erbringt.

BGH AP Nr. 30 zu § 612 BGB. Zustimmend (und mit weiteren Beispielen) Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 66 II 6

Auch bei nichttechnischen Verbesserungsvorschlägen hat die Rechtsprechung dies jedenfalls dann angenommen, wenn der Arbeitgeber effektiv von der Sonderleistung des Arbeitnehmers profitierte.

BAG AP Nr. 1 zu § 20 ArbNErfG. Eingehend zur vergütungsmäßigen Bewertung von Verbesserungsvorschlägen Gaul, BB 1992, 717 ff.

Die Höhe der Vergütung bestimmt sich in solchen Fällen mangels vertraglicher Abrede entsprechend § 612 Abs. 1 BGB.

Voraussetzung für eine Sondervergütung ist immer, daß "mehr" als nach dem Arbeitsvertrag geschuldet geleistet wurde. Was sich innerhalb der im Vertrag festgelegten oder aus

ungeschriebenen Grundsätzen folgenden Pflichten bewegt, ist durch die vereinbarte monatliche Vergütung abgegolten. Ergeben sich aufgrund bestimmter Umstände zusätzliche Pflichten (wegen Umbaumaßnahmen ist der Weg zum Arbeitsplatz länger, wegen des Ausbruchs einer Seuche muß man sich medizinisch untersuchen lassen, wegen hohen Geschäftsanfalls intensiviert sich die Arbeit), hat dies keine Veränderung in der Vergütung zur Folge. Allerdings ist denkbar, daß in einzelnen Betrieben ein Zulagensystem existiert, das in sehr viel differenzierterer Weise auf die Leistungsanforderungen abstellt. In solchen Fällen kann es aus Gleichheitsgründen geboten sein, die durch den Simulatorkurs geschaffenen Belastungen mit einer zusätzlichen Leistung auszugleichen.

III. Gestaltungsmöglichkeiten

Im Rahmen der Verhandlungen über die Durchführung der Kurse nach § 98 Abs. 1 BetrVG sind Betriebsrat und Geschäftsleitung rechtlich frei, in weitem Umfang die Art und Weise der Beurteilung zu regeln, aber auch einen finanziellen Ausgleich vorzusehen. Während im ersten Punkt der Betriebsrat offensichtlich weitgehende Erfolge erreicht hat, ist im zweiten Bereich eine Annäherung der Standpunkte bislang nicht feststellbar. Dies scheint an von außen kommenden finanziellen Restriktionen zu liegen. Für die Betroffenen, aber auch für die Arbeitgeberseite ist es sinnvoll, den durch die Simulatorkurse

geschaffenen Streß auf ein Minimum zu reduzieren. Dies ist noch nicht damit erreicht, daß die Beurteilung auf ein Normalmaß reduziert und eine fragenbogenmäßige Durchleuchtung mit Hilfe von 30 bis 40 Fragen verhindert wird. Notwendig und vermutlich für die Betroffenen viel wichtiger ist die Sicherheit, durch ein schlechtes Ergebnis nicht die eigene Existenz zu gefährden. Die bisher ins Auge gefaßte Regelung, die auch eine zweite Wiederholungsschulung zuläßt und die die Worte "Verlust der Lizenz" nicht in den Mund nimmt, ist zwar sehr schonend formuliert, kann aber existenzielle Befürchtungen nicht zerstreuen. Zwar liegt auf der Hand, daß der Arbeitgeber keinen weiteren Einsatz für den Fall zusagen kann, daß die Fachkunde effektiv nicht mehr besteht, doch wären zwei Möglichkeiten denkbar: Zum einen könnte man dem Vorschlag des Betriebsrats entsprechend eine Versicherung gegen "Fachkundeverlust" abschließen, die ähnlich wie bei Piloten eine weitreichende soziale Absicherung gewährleisten würde. Zum anderen käme eine Zusage des Inhalts in Betracht, daß der Arbeitgeber den Betroffenen unter Beibehaltung seiner Bezüge an einen zumutbaren anderen Arbeitsplatz versetzt, wo die Fachkunde nicht erforderlich ist (z.B. im Verwaltungsbereich).

Mit Recht haben die Betroffenen in ihrem Papier auch die Frage angesprochen, wer Zugang zu den am Simulator erhobenen Leistungsdaten haben soll. Insbesondere dann, wenn es um schlechte Bewertungen und "Ausfälle" sowie um Wiederholungsschulungen geht, handelt es sich um

außerordentlich sensible Daten, deren Bekanntwerden den Betroffenen innerhalb des Betriebes in eine schwierige, sein Ansehen mindernde Situation bringen würde. Man könnte deshalb überlegen, ob insoweit nicht die für ärztliche Zeugnisse in Personalakten entwickelten Grundsätze anzuwenden sind, wonach nur diejenigen Personen Zugriff zu solchen Daten haben, die sie in Ausübung ihrer dienstlichen Funktionen zwingend benötigen.

BAG AP Nr. 14 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht = DB 1987,
S. 2571

Ob ein solches Gebot nach geltendem Arbeitsvertragsrecht existiert, kann im vorliegenden Zusammenhang dahingestellt bleiben. Betriebsrat und Geschäftsleitung haben nämlich zumindest das Recht, im Wege der Betriebsvereinbarung eine entsprechende Regelung festzulegen. Dabei kann es sich auch empfehlen, eine Löschung bzw. Vernichtung aller Beurteilungsunterlagen vorzusehen, sobald dies den Vorgaben der Richtlinie entsprechend möglich ist.

Die hier skizzierten Regelungspunkte könnten auch in ein Einigungsstellenverfahren eingebracht und ggf. mit Hilfe einer Mehrheitsentscheidung erzwungen werden. Zwar gibt es kein Mitbestimmungsrecht über "soziale Absicherung" bei Maßnahmen zur Überprüfung der Qualifikation, doch ist dies im Ergebnis unschädlich. Nach der Rechtsprechung des BAG umfaßt das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Ziff. 6 nämlich auch die Befugnis, Maßnahmen festzulegen, die den vorhandenen

Überwachungsdruck mindern. Das BAG hat die Einigungsstelle insoweit für befugt angesehen, kompensatorische Mechanismen vorzusehen, beispielsweise den Betriebsrat an den Entscheidungen des Arbeitgebers zu beteiligen, die aufgrund der erhobenen Daten getroffen werden - und zwar auch dann, wenn diese Entscheidungen nach dem Gesetz keineswegs seiner Mitbestimmung unterliegen.

BAG AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung = DB 1986, S. 1469

Im konkreten Fall war es um die Speicherung und Auswertung von Fehlzeiten gegangen; das BAG hat dazu (a.a.O.) folgendes ausgeführt:

"Diesem Überwachungsdruck kann in unterschiedlicher Weise und mit unterschiedlicher Wirkung begegnet werden. Solche Krankenläufe können überhaupt ausgeschlossen oder nur unter bestimmten Voraussetzungen für zulässig erklärt werden, die so gestaltet sein können, daß sie nur in Ausnahmefällen möglich sind und daher eine generelle Furcht vor einer lückenlosen Überwachung des 'Krankheitsverhaltens' nicht aufkommen lassen. Möglich ist es auf der anderen Seite auch, das aus den Erkenntnissen der Krankenläufe folgende Reagieren des Arbeitgebers zu regeln, und so dem Arbeitnehmer die Sicherheit zu geben, daß aus seinem Krankheitsverhalten keine unzutreffenden Schlüsse gezogen und keine nichtberechtigten und einseitigen Reaktionen hergeleitet werden. Welche dieser möglichen Maßnahmen allein oder in Verbindung zueinander die Einigungsstelle wählt, liegt in ihrem Ermessen, ebenso

wie die Betriebspartner vereinbaren können, mit welchen Maßnahmen sie den aufgezeigten Gefahren begegnen wollen."

Daraus wird deutlich, daß die Einschaltung des Betriebsrats in die "Reaktion" des Arbeitgebers nur ein Mittel zum Abbau des Überwachungsdrucks ist. Ein anderes und viel sinnvolleres kann darin bestehen, Risiken des Arbeitnehmers abzubauen und so die Streßbelastung an das bei jeder Überwachung übliche Maß anzunähern. Ein soziales "Auffangnetz" müßte für die Arbeitgeberseite auch deshalb zumutbar sein und damit der Billigkeit entsprechen, weil vermutlich nur ganz wenige Beschäftigte überhaupt in die Situation kommen, das "soziale Netz" in Anspruch nehmen zu müssen.

Im einzelnen werden die Betriebsparteien und notfalls die Einigungsstelle zu überprüfen haben, welche sozialen Ausgleichsmaßnahmen angemessen erscheinen. Eine Zulage als "Streßausgleich" könnte erheblich zur Verbesserung des Betriebsklimas beitragen, läßt sich jedoch nicht über die Einigungsstelle erzwingen: Sie dient nicht dazu, den Überwachungsdruck zu mildern, sondern würde ein Stück betrieblicher Lohnpolitik darstellen: Wegen der stärkeren Belastung der Betroffenen soll eine höhere Vergütung bezahlt werden. Auch dürfte der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG eingreifen. Möglich bleibt jedoch eine einheitsvertragliche Absprache, deren Inhalt mit dem Betriebsrat zuvor abgeklärt wird: Eine erzwingbare Mitbestimmung besteht insoweit aber nicht.

IV. Zusammenfassung

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht über alle Fragen der Durchführung der Simulatorkurse einschließlich der prüfungsähnlichen Bewertung. Dies ergibt sich sowohl aus § 98 Abs. 1 BetrVG als auch aus § 87 Abs. 1 Ziff. 6 bzw. Ziff. 1 BetrVG.

Die Betroffenen sind arbeitsvertragsrechtlich gezwungen, ihre Fachkunde im Rahmen eines Simulatorlehrganges überprüfen zu lassen.

Der Betriebsrat kann im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts verlangen, daß Maßnahmen zur Verringerung von Streß und Überwachungsdruck getroffen werden. Dazu zählen nicht nur die Grundsätze, nach denen sich die Bewertung im Einzelfall richtet. Vielmehr können auch Ausgleichsmaßnahmen im Sinne von sozialer Absicherung verlangt werden.