

Aktenzeichen: 1 ABR 43/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Beschluß vom 6. Dezember 1983 - 1 ABR 43/81 -
I. Arbeitsgericht Berlin	Beschluß vom 24. Juli 1980 - 31 BV 3/79 und 31 BV 3/80 -
II. Landesarbeitsgericht Berlin	Beschluß vom 31. März 1981 - 8 Ta BV 5/80 und 8 Ta BV 6/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Datensichtgeräten

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Nr. 6, Nr. 7, §§ 88, 90, 91, 111, 112; GewO § 120 a; ArbSichG § 3 Abs. 1 Nr. 2, § 9 Abs. 3; MuSchG § 4; AZO §§ 12, 18, 20 Abs. 3; VBG 1 §§ 2, 4; Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich (ZH 1/618)

- Leitsätze:
1. Verlangt der Betriebsrat anlässlich der Einführung von Bildschirmarbeitsplätzen die Regelung einer Vielzahl von Gegenständen, so kann der Arbeitgeber hinsichtlich eines jeden Gegenstandes die Feststellung beantragen, daß das Regelungsverlangen des Betriebsrates nicht begründet ist.
 2. Nach § 91 BetrVG kann der Betriebsrat auch dann nicht generell die bestimmte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen verlangen, wenn einzelne Arbeitsplätze gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen und Arbeitnehmer dadurch besonders belastet werden.
 3. Das Verlangen des Betriebsrates, die Arbeit an Bildschirmgeräten zeitlich zu beschränken und durch bezahlte Pausen zu unterbrechen, hält sich als Maßnahme des Gesundheitsschutzes nicht im Rahmen gesetzlicher Vorschriften im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. § 120 a GewO verpflichtet nicht dazu, möglichen Ge-

- 2 -

sundheitsgefahren einer Arbeit dadurch zu begegnen, daß die Arbeit zeitlich beschränkt oder regelmäßig unterbrochen wird.

4. Die Vorschriften des Arbeitssicherheitsgesetzes geben dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht des Inhaltes, daß dieser Augenuntersuchungen der an Bildschirmgeräten beschäftigten Arbeitnehmer verlangen kann.
5. Der Schutz werdender Mütter vor gesundheitsgefährdenden Strahlen ist durch § 4 MuSchG abschließend gesetzlich geregelt, so daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei dieser Frage nicht gegeben ist.
6. Datensichtgeräte in Verbindung mit einem Rechner sind dann zur Überwachung von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer bestimmt im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, wenn aufgrund vorhandener Programme Verhaltens- und Leistungsdaten ermittelt und aufgezeichnet werden, die bestimmten Arbeitnehmern zugeordnet werden können, unabhängig davon, zu welchem Zweck diese Daten erfaßt werden.
7. Ob die Einführung von Datensichtgeräten eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 2 BetrVG darstellt, ist auch dann für jeden Betrieb gesondert zu prüfen, wenn die Geräte unternehmenseinheitlich eingeführt werden.
8. Der Betriebsrat kann keine Regelung erzwingen, die ihm bestimmte Auskunfts-, Überwachungs- und Kontrollrechte einräumt.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 43/81

8 Ta BV 5/80 und 6/80 Berlin

Verkündet am
6. Dezember 1983

Im Namen des Volkes!

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 6. Dezember 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Muhr und Mager beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 31. März 1981 - 8 Ta BV 5/80 und 6/80 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Berlin vom 24. Juli 1980 - 31 BV 3/79 und 3/80 - teilweise abgeändert und insoweit wie folgt neu gefaßt:

- a) Der Hauptantrag wird als unzulässig abgewiesen.
- b) Auf den Hilfsantrag wird festgestellt, daß der Gesamtbetriebsrat von der Antragstellerin keine Regelung verlangen kann, die hinsichtlich der bis zum 31. März 1981 bei ihr eingeführten Datensichtgeräte allgemein
 - eine bestimmte Ausgestaltung der Bildschirmarbeitsplätze,
 - eine zeitliche Beschränkung und/oder Unterbrechung der Arbeit auf Bildschirmarbeitsplätzen,
 - die Beschäftigung schwangerer Arbeitnehmerinnen an Bildschirmgeräten,
 - Augenuntersuchungen für an Bildschirmgeräten beschäftigte Arbeitnehmer und
 - Durchführungsregelungen und Unterrichtspflichten der Antragstellerinzum Inhalt hat.

3. Soweit das Landesarbeitsgericht über das Verlangen des Gesamtbetriebsrates nach einer Regelung

- individueller Leistungskontrollen der an Bildschirmgeräten beschäftigten Arbeitnehmer mittels dieser Geräte und
- zum Schutz der an Bildschirmgeräten beschäftigten Arbeitnehmer vor wirtschaftlichen Nachteilen

entschieden hat, wird der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

G r ü n d e :

A. Die Antragstellerin ist eine amerikanische Fluggesellschaft. Sie beschäftigt in der Bundesrepublik einschließlich Berlin-West etwa 1.500 Arbeitnehmer. In Berlin und Frankfurt hat sie Betriebe auf den Flughäfen und unterhält jeweils ein weiteres Stadtbüro. Daneben wird sie in weiteren Niederlassungen tätig. Ob in allen Betriebsstätten Betriebsräte gewählt worden sind, ist nicht bekannt.

Bis 1981 hat die Antragstellerin innerhalb ihrer Betriebe an Büroarbeitsplätzen etwa 70 Bildschirmarbeitsplätze eingerichtet. Wie sich diese Geräte auf die einzelnen Betriebsstätten verteilen und welche Arbeiten im einzelnen mit ihnen erledigt werden, ist nicht näher festgestellt. Auf jeden Fall werden an den Bildschirmgeräten die Buchungen der internationalen Flüge und die Hotelreservierungen vorgenommen. Mit Hilfe der Bildschirmgeräte können auch die Preise im inneramerikanischen Flugverkehr abgefragt werden. Buchungen im innerdeutschen Flugverkehr nach Berlin-West werden nach wie vor ohne den Einsatz von Bildschirmgeräten bearbeitet.

Die Datensichtgeräte sind mit einem zentralen Rechner in den USA verbunden. Dieser erledigt den Buchungsverkehr nach einem sogenannten PANAMAC-System. Welche Daten bei einer Buchung jeweils eingegeben werden müssen, ist nicht bekannt. Um mit diesem System arbeiten zu können, müssen die Angestellten einen sogenannten Sine-In-Code benutzen. Dieser Sine-In-Code erlaubt die Zuordnung der erfolgten Buchungen zu einer bestimmten Arbeitsgruppe und zu einem bestimmten Mitarbeiter. Die in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer benutzen diesen auf das PANAMAC-System bezogenen Sine-In-Code nicht, verwenden vielmehr einen - frü-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

heren - persönlichen Code. Bei der Benutzung dieses Codes ist nach dem Vorbringen der Antragstellerin das System nicht in der Lage, die einzelnen Buchungen einem bestimmten Mitarbeiter zuzuordnen.

Das PANAMAC-System druckt monatlich für alle Reservierungsbüros einen sogenannten "Reservations Performance Profile" Report (RPP-Report) aus, der dazu bestimmt ist, jede Division und Zentrale mit statistischen Daten zu versorgen, um den Vergleich von Buchungen und Kosten zu ermitteln und um die Field-Manager in die Lage zu versetzen, die Produktivität der Angestellten als Arbeitsgruppen zu bewerten. In der Anweisung zu diesem Report heißt es u.a.:

Der Report wird folgende Informationen für jeden "Sine-In-Code" enthalten:

Die Anzahl der Pan-Am-Strecken, die gebucht wurden

Die Anzahl der Pan-Am-Strecken, die gestrichen wurden

Die Anzahl der beantworteten Telefongespräche oder vergleichbare Arbeitsangaben ...

Anzahl der tatsächlichen Arbeitsstunden.

Anzahl der Pan-Am-Strecken pro Telefongespräch

Anzahl der Telefongespräche pro durchschnittlicher Arbeitsstunde

Pan-Am-Strecken pro durchschnittlicher Arbeitsstunde

Pan-Am-Direktverkäufe

Weiter heißt es in diesem Report u.a.:

Dieser Report wird nicht die endgültige Bestätigung sein, ob ein Agent produktiv ist oder nicht. Jedoch ist es möglich festzustellen, welcher Angestellte weniger Buchungen zu machen scheint, als der Durchschnitt

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

seiner Arbeitsgruppe. Außerdem kann man nun auf Strichlisten oder andere statistische Methoden verzichten, um Anzahl der Gespräche und daraus resultierende Buchungen zu vergleichen.

.....

Grenzen der Ausnutzung dieses Reports:

Dieser Report sollte nicht als Basis für Disziplinarmaßnahmen benutzt werden. Er soll als Richtlinie zur Feststellung dienen, zusätzliche Ausbildung, Unterweisung oder andere Schritte einzuleiten, um die Leistung eines einzelnen oder einer Gruppe zu verbessern. Wenn es für notwendig erachtet wird, einen Angestellten zu beurteilen oder die Möglichkeit einer Disziplinarmaßnahme ins Auge gefaßt wird, bleibt es in der Verantwortung des Managements, sich auf Beobachtungen und auf das Mithören von Gesprächen zu beziehen, um einen Überblick über die Leistungen des Angestellten zu gewinnen und festzustellen, ob er seine Aufgaben erfüllt.

Es ist wichtig folgendes zu beachten:

.....

Nach der Behauptung der Antragstellerin gilt dieser RPP-Report nicht für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

Seit dem Jahre 1979 bemüht sich der Gesamtbetriebsrat im Auftrage der einzelnen Betriebsräte um den Abschluß einer Betriebsvereinbarung über die Einführung und den Einsatz von Datensichtgeräten. Er hat der Antragstellerin am 14. September 1979 den Entwurf einer Betriebsvereinbarung zugeleitet und gleichzeitig die Einigungsstelle angerufen. Zur Bestellung des Vorsitzenden und zur Bestimmung der Zahl der Beisitzer hat er vor dem Arbeitsgericht Frankfurt ein Beschlußverfahren anhängig gemacht, in dem das Landesarbeits-

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

gericht schließlich einen Vorsitzenden bestimmt und die Zahl der Beisitzer festgelegt hat.

Der Entwurf dieser Betriebsvereinbarung lautet auszugsweise wie folgt:

§ 1

Gegenstand und Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung regelt die Arbeitsbedingungen, die sich aus dem Einsatz von Bildschirmgeräten und dem Betrieb von computergestützten Informations- und Verarbeitungssystemen in ihrer gegenwärtigen und zukünftigen Ausbaustufe ergeben.
- (2) Als Bildschirmgeräte im Sinne dieser Betriebsvereinbarung gelten ...

§ 2

Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten

- (1) Werden durch die Einführung und/oder Anwendung von Bildschirmgeräten die bisherigen Arbeitsinhalte der betroffenen Arbeitnehmer ganz oder teilweise verändert, hat dies keinen Einfluß auf die bisherige tarifliche Eingruppierung, es sei denn, die veränderten Arbeitsinhalte entsprechen einer tariflich höher bewerteten Tätigkeit.
- (2) Die Bildschirmgeräte und die Ausstattung der Arbeitsplätze müssen so beschaffen sein, daß für die dort Beschäftigten eine möglichst geringe arbeitsphysiologische Belastung entsteht (s. Protokollnotiz 1).

- 7 -



- 7 -

- (3) Bei Arbeiten an Bildschirmgeräten muß bei einer ununterbrochenen Arbeitsdauer (s. Protokollnotiz 3) von 45 Minuten eine zusätzliche bezahlte Erholzeit von 15 Minuten eingehalten werden, sofern gesetzliche oder tarifliche Vorschriften keine längeren Erholzeiten vorsehen. Die tägliche Arbeitszeit (s. Protokollnotiz 2) an Bildschirmgeräten darf 135 Minuten nicht überschreiten; die organisatorischen Voraussetzungen dafür sind von der Pan American zu schaffen.
- (4) Im Zusammenhang mit dem Einsatz von Bildschirmgeräten dürfen sich Beginn und Ende der bisherigen täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen, sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nicht ändern.
- (5) Bildschirmgeräte oder die in diesem Zusammenhang benutzten Verfahren werden nicht als Mittel zur individuellen Leistungskontrolle eingesetzt.

§ 3

Ärztliche Untersuchungen

- (1) Die Geschäftsleitung ist verpflichtet, Mitarbeiter, die mit Bildschirmgeräten arbeiten sollen, vor der Aufnahme einer solchen Tätigkeit auf ihre Eignung untersuchen zu lassen.
- (2) Diese Untersuchung wird von einem Arzt vorgenommen, auf den sich Geschäftsleitung und Betriebsrat einigen.
- (3) Die ärztlichen Untersuchungen finden während der betriebsüblichen Arbeitszeit statt.
- (4) Die augenfachärztliche Untersuchung ist mindestens einmal jährlich zu wiederholen,

- 8 -



- 8 -

es sei denn, daß der behandelnde Facharzt einen kürzeren Zeitraum festlegt. Dies gilt auch für die weiteren medizinischen Untersuchungen, soweit diese vom Arbeitnehmer gewünscht werden.

- (5) Die Kosten der medizinischen Untersuchungen gemäß 1, 2 und 4 gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Dies gilt auch für erforderliche und ärztlich verordnete Hilfsmittel.
- (6) Die Beschäftigung Schwangerer an Bildschirmgeräten ist unzulässig.

§ 4

Besitzstandswahrung

- (1) Beschäftigten, die aufgrund eines ... ärztlichen Befundes nicht oder nicht mehr oder ... nur für eine beschränkte Dauer für die Arbeit an Bildschirmgeräten geeignet sind, darf hieraus kein vergütungsrechtlicher Nachteil entstehen.
- (2) Bei einer Umsetzung aufgrund in (1) genannter Nichteignung zur Arbeit an Bildschirmgeräten ist dem Beschäftigten ein Aufgabengebiet zu übertragen, das seiner Qualifikation entspricht, und auf Kosten der Pan American entsprechend zu schulen.

§ 5

Informationspflicht

- (1) Die Pan American führt ein Verzeichnis aller bei ihr an Bildschirmgeräten Beschäftigten.
- (2) Dem Betriebsrat und der gemäß § 7 zu bildenden Kommission sind Kopien dieses Verzeich-

- 9 -



- 9 -

nisses zuzuleiten sowie entsprechende Änderungen oder Ergänzungen unverzüglich anzuzeigen.

- (3) Die gemäß § 3 Abs. 4 angefertigten Befunde sind dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben und werden in der Personalakte aufbewahrt.

§ 6

Anpassungsklausel

.....

§ 7

Überwachungskommission

- (1) Unmittelbar nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung wird eine Kommission gebildet, deren Aufgabe darin besteht, die Einhaltung des § 2 zu überwachen und gegebenenfalls entsprechende Verbesserungsvorschläge zu machen
- (2) Die Geschäftsleitung der Pan American muß entsprechend den Verbesserungsvorschlägen der Kommission verfahren.
- (3)
- (4) Die gemäß Abs. 1 zu bildende Kommission setzt sich ... zusammen

§ 8

Inkrafttreten

.....

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Die Antragstellerin ist der Ansicht, daß den Betriebsräten bzw. dem Gesamtbetriebsrat bei der Einführung und Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen die von diesem in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechte nicht zustehen. Sie hat im November 1979 das vorliegende Verfahren anhängig gemacht und zuletzt beantragt

festzustellen, daß die vom Gesamtbetriebsrat angerufene Einigungsstelle für eine Beschlußfassung über den von diesem vorgelegten Entwurf einer Betriebsvereinbarung bezüglich Datensichtgeräte vom 14. September 1979 nicht zuständig ist,

hilfsweise,

festzustellen, daß dem Gesamtbetriebsrat für die in seinem Entwurf einer Betriebsvereinbarung bezüglich Datensichtgeräte vom 14. September 1979 geregelten Gegenstände kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zusteht.

Im Laufe des Verfahrens ist die Einigungsstelle tätig geworden. Vor dieser haben die Beteiligten am 23. Januar 1981 eine freiwillige Betriebsvereinbarung geschlossen. Danach hat sich die Antragstellerin verpflichtet, alle Arbeitsplätze, die unter die "Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich" (ZH 1/618) der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft fallen, bis zum 30. Juni 1981 auf ihre Ausgestaltung zu untersuchen und gegebenenfalls Maßnahmen zur Anpassung an die Sicherheitsregeln einzuleiten. Sie verpflichtete sich weiter, Bildschirmgeräte und dabei benutzte Verfahren nicht als Mittel zur individuellen Leistungskontrolle einzusetzen und Augenuntersuchungen der beschäftigten Mitarbeiter in einer näher geregelten Weise vornehmen zu lassen. Die Betriebsvereinbarung gilt nach ihrer Regelung in Ziff. 4 bis zum rechtskräftigen Abschluß des vorliegenden Beschlußverfahrens.

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

Der Gesamtbetriebsrat hat die Abweisung des Antrages
und seinerseits beantragt

festzustellen, daß er hinsichtlich der aus dem
Einsatz von Arbeitnehmern der Pan-Am an Da-
tensichtgeräten sich ergebenden besonderen ge-
sundheitlichen Belastungen und deren Abwendung,
Milderung bzw. Ausgleich ein Mitbestimmungs-
recht im Sinne der §§ 91, 87 Abs. 1 Nr. 7
BetrVG habe.

Der Gesamtbetriebsrat ist der Ansicht, der Antrag der
Antragstellerin sei unzulässig, da primär die Einigungsstelle
in eigener Verantwortung über den bestehenden Regelungsstreit
zu entscheiden habe.

Die von ihm erstrebten Regelungen bezweckten den Gesund-
heitsschutz der Arbeitnehmer an Bildschirmarbeitsplätzen
und die Abwendung besonderer Belastungen, die an diesen Ar-
beitsplätzen gegeben seien. Bei der Einrichtung dieser Ar-
beitsplätze habe die Antragstellerin gesicherte arbeitswis-
senschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Ge-
staltung der Arbeit nicht beachtet. Diese Erkenntnisse be-
sagten zunächst, daß die hier tätigen Arbeitnehmer einer
augenfachärztlichen Kontrolle in regelmäßigen Abständen be-
dürften. Bei der Antragstellerin habe es bislang nur einen
freiwilligen Sehtest gegeben, der nicht von einem Augenarzt,
sondern von den fachfremden Betriebsärzten durchgeführt wor-
den sei. Gesichert sei weiter, daß Augenbelastungen und Kör-
perfehlhaltungen an Bildschirmarbeitsplätzen durch Arbeits-
unterbrechungen gemildert oder ausgeglichen werden könnten.

Hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsplätze an
Bildschirmgeräten habe die Antragstellerin auch im Übrigen
gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse nicht be-

- 12 -



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



- 12 -

achtet. Die Wände der Arbeitsräume seien nicht so gestrichen, daß die für Menschen unangenehmen Frequenzen der Strahlung absorbiert würden. Die Geräte seien nicht so aufgestellt, daß sie blendfrei seien. Künstliche Lichtquellen in den Räumen und das Fensterlicht spiegelten sich auf dem Bildschirm wider. Die Räume seien nicht so abzdunkeln, daß die Lichtzeichen auf den Bildschirmen noch ohne besondere Anstrengung zu erkennen seien. Die Datensichtgeräte stünden regelmäßig direkt vor oder in unmittelbarer Nähe von Fenstern und vielfach so, daß Fensterfläche und Bildschirmfläche parallel zueinander lägen. Sie stünden im übrigen so nahe beieinander, daß keine Möglichkeit einer individuellen Lichtregelung gegeben sei. An vielen Bildschirmarbeitsplätzen sei eine Ablagemöglichkeit für benutzte Arbeitsmaterialien nicht vorhanden, so daß diese auf dem Knie gehalten werden müßten. Die Arbeitsplätze hätten teilweise keine genügende Beinfreiheit, an ihnen müsse im Stehen oder nur auf einem Hocker sitzend gearbeitet werden. Zur näheren Konkretisierung und Verdeutlichung seines Vortrages hat der Gesamtbetriebsrat Fotos verschiedener Arbeitsplätze zu den Akten gereicht.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag abgewiesen und auf den Hilfsantrag im Ergebnis festgestellt, daß dem Gesamtbetriebsrat hinsichtlich der im Entwurf der Betriebsvereinbarung geregelten Gegenstände kein Mitbestimmungsrecht zustehe mit Ausnahme einer Regelung der Augenuntersuchungen. Den Antrag des Gesamtbetriebsrates hat es abgewiesen.

Gegen diese Entscheidung haben beide Beteiligten Beschwerde eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat den Haupt- und Hilfsantrag der Antragstellerin sowie den Antrag des Gesamtbetriebsrates abgewiesen. Es hat die mit dem Hauptantrag der Antragstellerin geleugneten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bejaht und den Hilfsantrag der Antragstellerin sowie den Antrag des Gesamtbetriebsrates für unzulässig gehalten, da es insoweit an einem Rechtsschutzinteresse

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

- 13 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 13 -

fehle. Es hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hat lediglich die Antragstellerin Rechtsbeschwerde eingelegt, mit der sie ihre Anträge weiter verfolgt, während der Gesamtbetriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist im wesentlichen begründet.

I. Der Hilfsantrag der Antragstellerin ist zulässig.

Der Gesamtbetriebsrat hält die Anträge der Antragstellerin schon deswegen für unzulässig, weil über die Frage, ob und inwieweit einem Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht zustehe oder nicht, zunächst von der Einigungsstelle in eigener Verantwortung entschieden werden müsse, bevor ein Beschlußverfahren anhängig gemacht werden könne.

Mit diesem Einwand, der immer wieder vorgebracht wird, hat sich der Senat schon wiederholt auseinandergesetzt. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, daß über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates eine gerichtliche Entscheidung herbeigeführt werden kann, auch bevor die Einigungsstelle einen Spruch gefällt hat (Beschuß vom 24. November 1981 - BAG 37, 102 = AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972; vom 16. März 1982 - BAG 38, 148 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen und zuletzt vom 13. September 1983 - 1 ABR 32/81 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Auch der Sechste Senat hat so entschieden (Beschuß vom 22. Oktober 1981 - BAG 36, 385 = AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG 1972). An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. Die Einwände des Gesamtbetriebsrates und die Kritik des Schrifttums an dieser Rechtsprechung vermögen nicht zu überzeugen.

- 14 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

Rossmannith (Betriebliche Mitbestimmung – Beschlußverfahren – Rechtsschutzinteresse, AuR 1982, 339) macht im wesentlichen geltend, daß durch das sogenannte "Vorabentscheidungsverfahren" – also das Beschlußverfahren über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechtes – die Differenzierung zwischen Rechts- und Regulationsfragen wiederbelebt werde und daß das Einigungsstellenverfahren als Verfahren der betrieblichen Schlichtung durch das Vorabentscheidungsverfahren entwertet werde. Die Möglichkeit zur sachlichen Zusammenarbeit würde ohne Not verkürzt. Das trifft nicht zu.

Der Betriebsrat, der in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt und über die erstrebte Regelung keine Einigung mit dem Arbeitgeber erzielt, kann die Einigungsstelle anrufen. Deren Errichtung kann er über das Verfahren nach § 98 ArbGG erreichen, es sei denn, daß die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist, d.h., daß offensichtlich das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht nicht gegeben ist. Der Senat hat in der genannten Entscheidung vom 24. November 1981 ausgesprochen, daß die Aussetzung des Bestellungsverfahrens wegen eines anhängigen Vorabentscheidungsverfahrens unzulässig ist. Die Anrufung der Einigungsstelle ist damit immer dann möglich, wenn der Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt, sofern nicht offensichtlich ist, daß dieses Mitbestimmungsrecht nicht gegeben ist. Der Arbeitgeber kann daher, wie der Senat in seiner Entscheidung vom 22. Februar 1983 (1 ABR 27/81, zur Veröffentlichung vorgesehen) ausgesprochen hat, auch die Anrufung der Einigungsstelle nicht verhindern.

Damit kann die angerufene und durch das Arbeitsgericht errichtete Einigungsstelle einen die umstrittene Angelegenheit

- 15 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 15 -

selbst regelnden Spruch fällen, sofern sie die in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechte bejaht und sich damit für zuständig erachtet. Ein anhängiges Vorabentscheidungsverfahren steht daher einer betrieblichen Regelung der Angelegenheit nicht entgegen. Es entwertet damit auch nicht Funktion und Bedeutung der Einigungsstelle und verkürzt nicht Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates.

Damit besteht kein Grund, dem Arbeitgeber, der ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in Abrede stellt, zu wehren, die Frage, ob das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht besteht oder nicht, alsbald zur gerichtlichen Entscheidung zu stellen. Es hieße den Rechtsschutz des Arbeitgebers gegen zu Unrecht in Anspruch genommene Mitbestimmungsrechte über Gebühr zu verkürzen, wollte man ihn darauf beschränken, erst den ergangenen Spruch der Einigungsstelle mit der Begründung anzufechten, dieser werde von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates nicht gedeckt. Nur eine unbedingte Parallelität des Bestellungs- und des Einigungsstellenverfahrens auf der einen Seite und des Vorabentscheidungsverfahrens auf der anderen Seite kann gewährleisten, daß einerseits nicht Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates durch ein Vorabentscheidungsverfahren blockiert werden und andererseits die Frage, ob das umstrittene Mitbestimmungsrecht besteht, nicht unnötig lange in der Schwebe gelassen werden muß.

Auch Gründe der Prozeßökonomie stehen einem Vorabentscheidungsverfahren nicht entgegen (so aber Gamp in SAE 1982, 230). Es mag zutreffen, daß ein die strittige Angelegenheit selbst regelnder Spruch der Einigungsstelle den Streit der Betriebspartner darüber, ob dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in dieser Angelegenheit zusteht oder nicht, erledigt, weil die Regelung als solche von beiden Betriebspartnern akzeptiert wird. In einem solchen Fall erledigt sich das

- 16 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Vorabentscheidungsverfahren. Das ist jedoch nicht die Regel. Die Frage, ob dem Betriebsrat dieses Mitbestimmungsrecht zusteht oder nicht, kann trotz einer konsensfähigen Regelung durch die Einigungsstelle im Anlaßfalle für künftige Fälle von Bedeutung bleiben und auch für diese im Vorabentscheidungsverfahren gesondert zur Entscheidung gestellt werden (vgl. Beschluß des Sechsten Senats vom 29. Juli 1982 - 6 ABR 51/79 - AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Die Betriebspartner können auch selbst einvernehmlich die Regelung in der Sache selbst und damit auch das Einigungsstellenverfahren zurückstellen und eine Entscheidung im Vorabentscheidungsverfahren abwarten, was etwas anderes ist als die Aussetzung des Einigungsstellenverfahrens durch die Einigungsstelle selbst. Schon diese Überlegungen machen deutlich, daß jedenfalls im Regelfalle ein Interesse der Betriebspartner an alabaldiger Entscheidung der Frage, ob dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in der strittigen Angelegenheit zusteht oder nicht, besteht. Daß durch einen konsensfähigen Spruch der Einigungsstelle dieses Interesse entfällt, wird die Ausnahme sein.

Es trifft auch nicht zu, daß durch ein Vorabentscheidungsverfahren sich die Zahl der nötigen Beschlußverfahren erhöhen muß. Ergeht noch vor dem rechtskräftigen Abschluß des Vorabentscheidungsverfahrens ein Spruch der Einigungsstelle, so wird die Frage der Wirksamkeit dieses Beschlusses im Vorabentscheidungsverfahren nach Maßgabe des Prozeßrechts vielfach anstelle oder neben dem ursprünglichen Antrag auf Bestehen oder Nichtbestehen des umstrittenen Mitbestimmungsrechtes zur Entscheidung gestellt werden können.

Der vom Senat ausgesprochenen Zulässigkeit des Vorabentscheidungsverfahrens stimmt auch die Literatur überwiegend zu (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 76 Rz 54; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 76 Rz 40; Fitting/Auffarth/Kaiser,



BetrVG, 13. Aufl., § 76 Rz 42; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 76 Rz 20; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., § 76 Rz 12; Leipold, Die Einigungsstellen nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz, Festschrift für Schnorr von Carolsfeld 1972, 273, 289; anderer Ansicht außer Rossmann und Gamp noch ohne nähere Begründung GK-Thiele, BetrVG, 3. Bearbeitung 1982, § 76 Rz 130).

II.1. Der Hauptantrag der Antragstellerin ist unzulässig.

Mit diesem Antrag begehrt die Antragstellerin die Feststellung, daß die angerufene Einigungsstelle für eine Beschlußfassung über den Betriebsvereinbarungsentwurf des Gesamtbetriebsrates vom 14. September 1979 nicht zuständig ist. Diesem Antrag liegt, wie die Begründung und das gesamte Verfahren ausweisen, sicherlich der Streit der Betriebspartner darüber zugrunde, ob und in welchem Umfange dem Gesamtbetriebsrat bei der Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen Mitbestimmungsrechte zustehen. Über das Bestehen oder Nichtbestehen dieser Mitbestimmungsrechte wäre bei einer Sachentscheidung über diesen Antrag vom Senat auch zu befinden. Ein diesen Antrag bescheidender Beschluß wäre aber gleichwohl nicht geeignet, die eigentliche Streitfrage zwischen den Betriebspartnern mit Rechtskraftwirkung zu entscheiden. Rechtskräftig entschieden wäre nur die Frage der Zuständigkeit der Einigungsstelle zur Beschlußfassung über den Betriebsvereinbarungsentwurf vom 14. September 1979. Durch einen neuen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung könnte der Entscheidung jederzeit die Grundlage entzogen werden. Zum anderen ist kaum zu erwarten, daß der Entwurf für eine Betriebsvereinbarung auch zum Inhalt eines Einigungsstellenspruches wird. Auch über die Rechtswirksamkeit dieses Spruches wäre damit nicht verbindlich entschieden. Der Senat hat daher



- 18 -

schon in der bereits genannten Entscheidung vom 24. November 1981 ausgesprochen, daß für einen Antrag auf Feststellung, daß hinsichtlich eines vom Betriebsrat dem Arbeitgeber vorgelegten Entwurfs einer Betriebsvereinbarung weder in seiner Gesamtheit noch in seinen Einzelregelungen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates oder eine Zuständigkeit der Einigungsstelle gegeben sei, es regelmäßig an einem Rechtsschutzinteresse fehle. Die Betriebspartner müßten auch in einem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren mit ihrem Antrag den Streitgegenstand so bestimmen, daß die eigentliche Streitfrage selbst mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden könne. Aus den dargelegten Gründen entspricht der Hauptantrag diesen Erfordernissen nicht. Er ist daher unzulässig.

2. Dem eigentlichen Streit der Beteiligten und damit auch dem Begehren der Antragstellerin wird jedoch der Hilfsantrag gerecht. Mit diesem begehrt die Antragstellerin die Feststellung, daß dem Gesamtbetriebsrat hinsichtlich der in dem Betriebsvereinbarungsentwurf vom 14. September 1979 angesprochenen "Gegenstände" kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zusteht. Daß diese "Gegenstände" im Antrag nicht ausdrücklich genannt werden, ist insoweit ohne Bedeutung. Sie ergeben sich aus dem Entwurf für die Betriebsvereinbarung, die der Antragsschrift beigelegt war und über die sich die Begründung des Antrages im einzelnen verhält. Danach sind unter den "Gegenständen" des Entwurfs für eine Betriebsvereinbarung bestimmte Fragenkomplexe zu verstehen, hinsichtlich derer sich der Gesamtbetriebsrat eines Mitbestimmungsrechtes berührt, d.h. das Recht für sich in Anspruch nimmt, diese Fragenkomplexe mit der Antragstellerin zu regeln und notfalls eine Regelung durch einen Spruch der Einigungsstelle zu erzwingen.

- 19 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 19 -

- a) So verlangt der Gesamtbetriebsrat zunächst unter § 2 Abs. 2 des Entwurfs eine bestimmte Ausgestaltung der Bildschirmarbeitsplätze selbst. Er will eine Verpflichtung der Antragstellerin erreichen, daß diese Arbeitsplätze so gestaltet werden, "daß für die dort Beschäftigten eine möglichst geringe arbeitsphysiologische Belastung entsteht".
- b) Der Gesamtbetriebsrat erstrebt weiter eine Regelung hinsichtlich der Arbeitszeit der an Bildschirmgeräten beschäftigten Arbeitnehmer in der Weise, daß diese eine bestimmte Höchstzeit nicht überschreiten darf und durch - bezahlte - Pausen unterbrochen sein muß (§ 2 Abs. 3 des Entwurfs).
- c) Der Gesamtbetriebsrat verlangt ferner, daß bestimmte Arbeitnehmer - hier Schwangere - an Bildschirmgeräten überhaupt nicht beschäftigt werden dürfen (§ 3 Abs. 6 des Entwurfs).
- d) Der Gesamtbetriebsrat erstrebt außerdem eine die Antragstellerin verpflichtende Regelung, nach der die an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmer in bestimmter Weise einer augenärztlichen Untersuchung unterzogen werden sollen (§ 3 Abs. 1 - 5 des Entwurfs).
- e) Der Gesamtbetriebsrat verlangt weiter eine Regelung, nach der individuelle Leistungskontrollen der an Bildschirmgeräten beschäftigten Arbeitnehmer mittels dieser Geräte und der dabei anzuwendenden Verfahren unterbleiben sollen (§ 2 Abs. 5 des Entwurfs).
- f) Der Gesamtbetriebsrat verlangt eine Regelung, die die an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmer vor materiellen Nachteilen schützt, die durch eine Herabgruppierung oder dadurch eintreten können, daß sich der Arbeitnehmer für eine Arbeit an Bildschirmgeräten als ungeeignet erweist (§ 2 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 und 2 des Entwurfs).

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

- 20 -



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



- 20 -

g) Der Gesamtbetriebsrat verlangt schließlich eine Organisations- und Vollzugsregelung, die ihm Informations- und Kontrollrechte und weitere Befugnisse hinsichtlich der Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen einräumt (§ 5 und § 7 des Entwurfs).

Die Antragstellerin ist der Ansicht, daß der Gesamtbetriebsrat solche Regelungen – und zwar notfalls über einen Spruch der Einigungsstelle – nicht verlangen könne, weil ihm ein Mitbestimmungsrecht, das Grundlage dieses Regelungsverlangens sein könne, nicht zustehe. Darüber, ob diese Ansicht der Antragstellerin zutreffend ist, streiten die Beteiligten. Mit ihrem Hilfsantrag begehrt daher die Antragstellerin letztlich die Feststellung,

daß der Gesamtbetriebsrat anläßlich der Installation von Bildschirmgeräten an Büroarbeitsplätzen keine – erzwingbare – Regelung verlangen kann über

- a) die Ausgestaltung der Bildschirmarbeitsplätze selbst,
- b) die Arbeitszeit an Bildschirmarbeitsplätzen und deren Unterbrechung durch bezahlte Pausen,
- c) die Beschäftigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen an Bildschirmarbeitsplätzen,
- d) Augenuntersuchungen für an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigte Arbeitnehmer,
- e) individuelle Leistungskontrolle durch Bildschirmgeräte,
- f) den Schutz der an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmer vor materiellen Nachteilen und
- g) eine Sicherung der Informations-, Kontroll- und Beteiligungsrechte des Gesamtbetriebsrates hinsichtlich der Arbeit an Bildschirmgeräten.

- 21 -



Mit diesem Inhalt ist der Hilfsantrag zulässig.

3. Wenn der Gesamtbetriebsrat geltend macht, mit einem so verstandenen Antrag würde letztlich doch wieder der Entwurf seiner Betriebsvereinbarung zur Entscheidung gestellt, so ist das nicht richtig. Es mag zutreffen, daß der Entwurf für eine Betriebsvereinbarung Maximalforderungen des Gesamtbetriebsrates enthält, von denen in der Verhandlung mit der Antragstellerin oder vor der Einigungsstelle abzugehen er auch bereit ist und deren vollständige Berücksichtigung auch durch einen Spruch der Einigungsstelle er nicht erwartet. Daraus folgt jedoch nicht, daß die angesprochenen Regelungsgegenstände nur Anregungen für eine von der Einigungsstelle zu treffende konkrete Gesamtregelung sind, die als solche in einem Vorabentscheidungsverfahren noch nicht der gerichtlichen Überprüfung unterliegen kann. Der Gesamtbetriebsrat berührt sich hinsichtlich aller im Entwurf angesprochenen Fragenkomplexe einer - erzwingbaren - Mitregelungskompetenz. Die von ihm erhobenen Forderungen nach Mitbestimmung entsprechen weitgehend den Forderungen, die Betriebsräte bislang in allen durch Entscheidungen der Instanzgerichte bekannt gewordenen Rechtsstreitigkeiten anläßlich der Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen erhoben haben. In einer Vielzahl von Betriebsvereinbarungen und Einigungsstellensprüchen sind diese Fragenkomplexe geregelt worden. Auch im vorliegenden Verfahren hat der Gesamtbetriebsrat keinen Zweifel daran gelassen, daß er für eine Verhandlung mit der Antragstellerin oder für eine solche vor der Einigungsstelle davon ausgeht, daß ihm die in Anspruch genommenen Regelungskompetenzen kraft Gesetzes zustehen. Damit berührt sich der Gesamtbetriebsrat nicht nur überhaupt irgendeines Mitbestimmungsrechtes, sondern einer Vielzahl unterschiedlicher aus gesetzlichen Mitbestimmungsrechten folgender Regelungskompetenzen. Hinsichtlich jeder einzelnen in Anspruch genommenen Regelungskompe-



- 22 -

tenz ist die Antragstellerin der Ansicht, daß diese dem Gesamtbetriebsrat nicht zusteht. Gegen jedes von ihr für unbegründet erachtete Regelungsverlangen begehrt die Antragstellerin Rechtsschutz.

Dieser Rechtsschutz kann der Antragstellerin nicht - wie der Gesamtbetriebsrat meint - mit der Begründung verweigert werden, es genüge, daß der Gesamtbetriebsrat auch nur hinsichtlich eines in Frage kommenden Regelungsgegenstandes mitzubestimmen habe, damit es zu einem Einigungsverfahren vor der Einigungsstelle kommen könne, alles weitere sei Inhalt der von der Einigungsstelle zu treffenden Regelung und erst nach deren Spruch einer Rechtskontrolle zu unterwerfen. Diese Überlegungen treffen lediglich für das Bestellungsverfahren nach § 98 ArbGG zu. In diesem Verfahren ist in der Tat die Einigungsstelle schon dann zu bestellen, wenn deren Zuständigkeit nicht offensichtlich ausscheidet, was schon dann nicht mehr anzunehmen ist, wenn hinsichtlich eines möglichen Regelungsgegenstandes ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in Betracht kommt. In dem Verfahren vor der Einigungsstelle mag dann auch über andere Gegenstände verhandelt werden. Sinn und Zweck des Vorabentscheidungsverfahrens ist es aber gerade, alsbald Klarheit darüber zu verschaffen, nicht nur ob sich der andere Betriebspartner überhaupt auf ein Einigungsverfahren einlassen muß, sondern ob einzelne oder alle Forderungen nach bestimmten Regelungen begründet sind.

Der Senat hat daher schon wiederholt entschieden, daß in einem solchen Verfahren auch die Frage zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden kann, ob einzelne Detailfragen einer zu regelnden Angelegenheit von einem - im übrigen möglicherweise unstreitigen - Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gedeckt werden. So hat der Senat es für zulässig gehalten, die Frage zur gerichtlichen Entscheidung zu stellen,

- 23 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

ob vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG eine Regelung gedeckt ist, die dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung des jeweiligen Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen, bei der Entscheidung über die Annahme eines einzelnen Verbesserungsvorschlages und bei der Entscheidung über die Höhe der Prämie im Einzelfalle einräumen soll (Beschuß vom 16. März 1982 - BAG 38, 148 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen). Er hat über die Frage entschieden, ob das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG auch die Zuordnung einzelner erschwerungszuschlagspflichtiger Arbeiten zu bestimmten Lästigkeitsgruppen und die Festlegung des Verhältnisses der Lästigkeitsgruppen zueinander umfaßt (Beschuß vom 22. Dezember 1981 - BAG 37, 255 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Er hat in einem Verfahren allein darüber entschieden, ob der Betriebsrat aufgrund eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechtes die Dynamisierung eines Prämienausgangslohnes verlangen kann (Beschuß vom 13. September 1983 - 1 ABR 32/81 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Er hat in allen diesen Fällen darauf abgestellt, daß hinsichtlich der Mitbestimmungspflichtigkeit dieser "Detailfragen" - nicht über deren endgültige Regelung - Streit besteht und daß die Detailfrage als solche im Antrag so genau bezeichnet wird, daß eine gerichtliche Entscheidung darüber geeignet ist, abschließend Klarheit darüber zu schaffen, ob Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates eine Regelungskompetenz auch hinsichtlich dieser Detailfrage einer bestimmten Angelegenheit begründen (Beschuß des Senats vom 16. August 1983 - 1 ABR 11/82 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

In allen diesen Fällen - wie auch im vorliegenden Rechtsstreit - ging und geht es nicht um die Frage, ob dem Betriebsrat in einer bestimmten betrieblichen Situation überhaupt irgendein Mitbestimmungsrecht oder Mitbestimmungsrechte zustehen. Zu entscheiden war vielmehr jeweils, ob in einer bestimmten betrieblichen Situation vom Betriebsrat eine be-



- 24 -

stimmte Regelung unter seiner Beteiligung erzwingbar verlangt werden konnte oder verlangt werden kann. Die Fragestellung solcher Verfahren lautet daher beispielsweise nicht, ob der Betriebsrat anlässlich der Einführung von Datensichtgeräten ein "Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG" hat, sondern ob der Betriebsrat anlässlich der Einführung von Datensichtgeräten von ihm erstrebte Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, wie etwa Augenuntersuchungen, verlangen kann, wobei dieses Verlangen dann seine Grundlage in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, aber auch in anderen gesetzlichen Vorschriften, wie etwa im Arbeitssicherheitsgesetz, finden kann.

III. Das Landesarbeitsgericht hat die Einigungsstelle zu Unrecht am Verfahren beteiligt. Der Senat hat mehrfach entschieden, daß die Einigungsstelle nicht beteiligt ist an einem Beschlußverfahren, in dem um die Wirksamkeit des von ihr gefällten Spruches gestritten wird (BAG 32, 350 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; BAG 35, 205 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen; Beschluß vom 31. August 1982 - 1 ABR 27/80 - AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Die dafür maßgebenden Überlegungen gelten erst recht, wenn es im Beschlußverfahren zunächst nur um die unter den Betriebspartnern streitige Frage geht, ob dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht. In solchen Fällen wird vielfach eine Einigungsstelle noch nicht angerufen oder noch nicht gebildet worden sein. Selbst wenn dies - wie vorliegend - geschehen sein sollte, wird die Einigungsstelle durch die Entscheidung über das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung nicht berührt. Sie hat kein eigenes Recht, in einer strittigen Angelegenheit überhaupt eine Regelung treffen zu können.

Der Verfahrensfehler des Landesarbeitsgerichts ist jedoch unschädlich. Es ist nicht ersichtlich, daß die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auf ihm beruht, zumal die Einigungsstelle selbst sich zur Sache nicht geäußert hat.

- 25 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

C. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht die vom Gesamtbetriebsrat in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechte bejaht.

I. Die Ausgestaltung der Bildschirmarbeitsplätze selbst

1. Der Gesamtbetriebsrat verlangt nach § 2 Abs. 2 seines Entwurfs für eine Betriebsvereinbarung eine Regelung, die zum Inhalt hat, daß Bildschirmgeräte und die Ausgestaltung der Arbeitsplätze so beschaffen sein müssen, daß für die dort Beschäftigten eine möglichst geringe arbeitsphysiologische Belastung entsteht. Der Gesamtbetriebsrat nimmt damit für sich das Recht in Anspruch, eine wenn auch nur sehr allgemein umschriebene, so doch bestimmte Ausgestaltung der Bildschirmgeräte und Bildschirmarbeitsplätze verlangen und dieses Verlangen auch über einen Spruch der Einigungsstelle durchsetzen zu können. Dieses Verlangen des Gesamtbetriebsrates bezieht sich auf alle Bildschirmgeräte und Bildschirmarbeitsplätze der Antragstellerin schlechthin. Das Vorbringen des Gesamtbetriebsrates insgesamt macht deutlich, daß dieser der Ansicht ist, daß von Bildschirmgeräten und Bildschirmarbeitsplätzen Gefahren und Belastungen für die dort beschäftigten Arbeitnehmer ausgehen oder zumindest ausgehen können, die er durch eine bestimmte Ausgestaltung der Geräte und Arbeitsplätze vermeiden, zumindest aber so gering wie möglich halten will. Daneben erweist die gesamte Diskussion und der gesamte Streit um die Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Einführung von Bildschirmgeräten und ähnlichen Technologien, daß von den Betriebsräten durchweg generelle Regelungen über die Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen erstrebt werden, sei es, daß diese Regelungen selbst eine bestimmte Ausgestaltung vorschreiben, sei es, daß sie auf andere Regelwerke, insbesondere auf die "Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich" (ZH 1/618) der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft verweisen. Der vom Gesamtbetriebsrat vorgelegte Entwurf für eine Betriebsvereinbarung ist kein individuell erarbeitetes Regelungsverlangen. Er entspricht weitgehend Mustern für Betriebsvereinbarungen, wie sie auch in anderen Verfahren Gegenstand des Streites waren bzw. sind. Bislang



abgeschlossene Betriebsvereinbarungen und Sprüche von Einigungsstellen enthalten ebenfalls generelle Bestimmungen über die Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen (vgl. "Der Betriebsrat", Schriftenreihe der IG Chemie Nr. 4/81, S. 167 und S. 196). Es geht daher bei diesem Verlangen nicht um die Korrektur einzelner möglicherweise mangelhafter Bildschirmarbeitsplätze, sondern um ein generelles Regelungsverlangen.

2. Ein solcher genereller Regelungsanspruch steht dem Betriebsrat nicht zu.

a) Nach § 90 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Einrichtung neuer oder der Änderung bestehender Arbeitsplätze und bei der Einführung neuer Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe diese Maßnahmen gemeinsam zu beraten und dabei insbesondere deren Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer zu beachten. Sie sollen dabei gemeinsam die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen. Diese Vorschrift begründet für den Arbeitgeber noch keine Verpflichtung, Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe jeweils so zu gestalten, daß den genannten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprochen wird. Welche Anforderungen Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe in bezug auf Sicherheit und menschengerechte Gestaltung zwingend zu erfüllen haben, ist vielmehr in anderen Rechtsvorschriften geregelt. Diese zu beachten, ist der Arbeitgeber ohnehin verpflichtet. Deren Einhaltung zu überwachen, ist u.a. auch Aufgabe des Betriebsrates, § 80 Abs. 1 Nr. 1 und § 89 BetrVG. § 90 BetrVG gewährt dem Betriebsrat nicht das Recht, vom Arbeitgeber zu verlangen, daß geplante Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe weiteren Anforderungen als denen genügen, die in anderen Rechtsvorschriften festgelegt sind. Das gilt auch dann, wenn sich solche Anforderungen aus gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ergeben, deren Beachtung dem Arbeitgeber durch



Rechtsvorschriften aber noch nicht zur Pflicht gemacht worden ist.

Diese Regelung hindert jedoch nicht, daß Arbeitgeber und Betriebsrat freiwillig vereinbaren können, daß Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe weiteren Anforderungen entsprechen sollen, die eine menschengerechte oder noch menschengerechtere Gestaltung der Arbeit ermöglichen, § 88 BetrVG. Ein Recht, entsprechende Regelungen zu erzwingen, räumt das Gesetz dem Betriebsrat in § 90 BetrVG nicht ein. Der Betriebsrat wird durch diese Vorschrift des Betriebsverfassungsgesetzes nicht in die Lage versetzt, dem Arbeitgeber die Beachtung von noch nicht zu Rechtsnormen erhobenen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit allgemein zur Pflicht zu machen.

b) Erst § 91 BetrVG gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit tätig zu werden, wenn nämlich Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe oder die Arbeitsumgebung gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen nicht entsprechen. Davon, daß dies auch erlaubtermaßen der Fall sein kann, geht § 91 BetrVG aus. Voraussetzung für ein Tätigwerden ist, daß der Widerspruch zu diesen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen offensichtlich ist und daß dadurch Arbeitnehmer in besonderer Weise belastet werden. Ist das der Fall, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Solche Maßnahmen kann er über einen Spruch der Einigungsstelle erzwingen.

Der Gesamtbetriebsrat hat geltend gemacht, daß eine Vielzahl von Bildschirmarbeitsplätzen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen widerspricht. Davon kann hier zugunsten des Gesamtbetriebsrates ausgegangen werden, ebenso davon, daß die dort beschäftigten Arbeitnehmer dadurch besonders belastet werden. Daraus folgt jedoch nicht, daß der Gesamtbetriebsrat eine generelle Regelung dahin verlangen

kann, daß Bildschirmarbeitsplätze überhaupt bestimmten noch nicht rechtlich normierten Anforderungen genügen müssen.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 91 BetrVG ist ein "korrigierendes" Mitbestimmungsrecht. Der Betriebsrat soll die Möglichkeit und das Recht haben, Arbeitsbedingungen nach Möglichkeit an gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse heranzuführen, wenn Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren oder Arbeitsumgebung diesen offensichtlich widersprechen und Arbeitnehmer besonders belasten. Nicht aber obliegt dem Betriebsrat schlechthin die verpflichtende menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Dieser sind nach oben keine Grenzen gesetzt, jede Arbeit kann immer noch menschengerechter gestaltet werden. Darauf kann der Betriebsrat hinarbeiten. Auch § 91 BetrVG gibt aber dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht des Inhaltes, daß er "Regelungen" über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit im Betrieb schlechthin erzwingen kann. Es obliegt nicht einmal seiner erzwingbaren Mitbestimmung, auf welche Weise Arbeitsplätze, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung so gestaltet werden können, daß sie gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit entsprechen. Genügen Planung und Ausführung des Arbeitgebers diesen Anforderungen, kommt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht in Betracht (Marsch-Barner, AR-Blattei, Betriebsverfassungsrecht XIV B 1, Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einführung neuer Techniken, B II 2 b, dd; Bähringer, Die Rechte des Betriebsrates bei der Einführung von Bildschirmarbeitsplätzen, RdA 1981, 364, 367; Moll, Betriebliche Mitbestimmung beim Einsatz computergestützter Bildschirmarbeitsplätze, ZIP 1982, 889, 892; Ehmann, Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei neuen Technologien, S. 67). Eine bestimmte Maßnahme des Arbeitgebers erzwingen kann der Betriebsrat erst, wenn gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse offensichtlich verstoßen wird und Arbeitnehmer dadurch besonders belastet werden. Das bedeutet nicht, daß der Betriebsrat nach § 91 BetrVG erst einen Verstoß und das Eintreten besonderer

Belastungen abwarten muß, bevor er tätig werden kann (so Marsch-Barner, aaO, B II 2 b, aa; Denck, Arbeitsschutz und Mitbestimmung des Betriebsrats, ZfA 1976, 447, 483; Bähringer, aaO, RdA 1981, 366; Hofe, Die Mitbestimmung nach § 91 BetrVG im Verhältnis zum Arbeitsschutzrecht, AuR 1979, 79, 82). Der Betriebsrat kann vielmehr schon dann, wenn im Planungsstadium erkennbar ist, daß gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse offensichtlich verstoßen wird und Arbeitnehmer deswegen besonders belastet werden, Maßnahmen zur Abwendung, zur Milderung und zum Ausgleich dieser Belastungen verlangen. Eine solche Möglichkeit, auch präventiv tätig zu werden, bedeutet aber nicht, daß der Betriebsrat gleichsam als Generalprävention eine Regelung der Ausgestaltung und der Arbeitsplätze verlangen kann, die jeden Verstoß gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und damit das Auftreten besonderer Belastungen für Arbeitnehmer von vornherein ausschließt. Dabei würde außer acht gelassen, daß dem Betriebsrat nur die Korrektur gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen offensichtlich widersprechender Zustände und diese nur dann möglich ist, wenn daraus besondere Belastungen für die Arbeitnehmer entstehen. Die generelle Herstellung möglichst positiver, menschengerechter Zustände im Betrieb, unabhängig davon, ob sie von Rechtsvorschriften gefordert werden, ist auch dann nicht Inhalt des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates nach § 91 BetrVG, wenn einzelne Arbeitsplätze gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen offensichtlich widersprechen und Arbeitnehmer dadurch besonders belastet werden (so aber Engel, Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Bildschirmarbeitsplätzen, AuR 1982, 79, 81). Sein Mitbestimmungsrecht ist auf diese Arbeitsplätze beschränkt.

c) Damit ist nicht darüber entschieden, ob nicht die jeweiligen Betriebsräte hinsichtlich der in ihrer Ausgestaltung vom Gesamtbetriebsrat gerügten einzelnen Bildschirmarbeitsplätze eine bestimmte Ausgestaltung verlangen können, wenn diese gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen offensichtlich widersprechen und Arbeitnehmer dadurch besonders belastet werden. Solche konkreten Korrekturen oder be-



stimmte Maßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich nicht korrigierbarer Abweichungen von gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen sind nicht Inhalt des hier strittigen Regelungsverlangens des Gesamtbetriebsrates. Dieser hat zwar eine Reihe von Arbeitsplätzen hinsichtlich ihrer Ausgestaltung beanstandet, diese aber weder genau bezeichnet noch die besonderen Belastungen aufgezeigt, die dort für Arbeitnehmer entstehen, und auch nicht vorgeschlagen, wie diesen nach seinen Vorstellungen jeweils am konkreten Arbeitsplatz begegnet werden soll. Sein Vorbringen insoweit dient vielmehr lediglich der Begründung seines generellen Regelungsverlangens. Von daher kann dieses Verlangen auch nicht als bloße Anregung für die Einigungsstelle verstanden werden, bestimmte Maßnahmen zur Abwendung, zur Milderung oder zum Ausgleich besonderer Belastungen an einzelnen Arbeitsplätzen zu beschließen.

3. In § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG findet dieses Verlangen des Gesamtbetriebsrates ebenfalls keine Grundlage.

Wenn der Gesamtbetriebsrat eine Regelung erstrebt, daß Bildschirmarbeitsplätze so beschaffen sein sollen, daß arbeitsphysiologische Belastungen möglichst gering bleiben, so kann dieses Verlangen nicht nur zum Inhalt haben, daß damit eine möglichst menschengerechte Ausgestaltung der Bildschirmarbeitsplätze erreicht werden soll, sondern Zweck und Ziel dieser Regelung kann auch der Schutz der Gesundheit der an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmer sein. Was der Gesamtbetriebsrat unter den "arbeitsphysiologischen Belastungen" im einzelnen versteht, ist nicht näher dargelegt und festgestellt worden. Darunter können auch aus der Arbeit herrührende physische und psychische Belastungen zu verstehen sein, die bei entsprechender Stärke und Dauer möglicherweise zu Gesundheitsschäden führen können und damit eine Gesundheitsgefahr darstellen.

Aber auch als Maßnahmen des Gesundheitsschutzes ist eine solche Regelung vom Gesamtbetriebsrat nicht zu erzwingen.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Regelungen u.a. über den Gesundheitsschutz "im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften".

"Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften" bedeutet in diesem Zusammenhang, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich solcher Regelungen gegeben ist, die der Arbeitgeber aufgrund bestehender arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften zu treffen hat. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beschränkt sich damit auf die Ausfüllung vorgegebener Normen und zwar solcher Normen, die dem Arbeitgeber einen Entscheidungsspielraum, einen Ermessensspielraum belassen. Nur soweit der Arbeitgeber noch entscheiden kann, auf welche Weise er Anforderungen des öffentlich-rechtlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes genügen will, setzt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ein. Für dieses ist daher Voraussetzung das Vorhandensein ausfüllungsbedürftiger Rahmenvorschriften des öffentlich-rechtlichen Gesundheitsschutzes. Das hat der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 28. Juli 1981 (BAG 36, 138 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitssicherheit) ausgesprochen und entspricht der einhelligen Ansicht in der Literatur (Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 346, 349; Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 154, 155; GK-Wiese, aaO, § 87 Rz 220; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, vor § 89 Rz 24 f.; Stege/Weinspach, aaO, § 87 Rz 122, 123; Kammann/Hess/Schlochauer, aaO, § 87 Rz 125; Ehmann, aaO, S. 76; Denck, aaO, ZfA 1976, 447 ff.; Kohte, Mitbestimmung und Gesundheitsschutz, AiB 1983, 51, 52). Das bedeutet gleichzeitig, daß Gegenstand des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates die Konkretisierung der ausfüllungsbedürftigen Rahmenvorschrift ist, derart, daß die mitbestimmte



Maßnahme geeignet ist, die den Arbeitgeber treffenden Verpflichtungen zur Gewährleistung eines bestimmten Gesundheitsschutzes zu erfüllen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates erstreckt sich damit auf Maßnahmen, die die Einhaltung oder Erreichung eines vorgeschriebenen Gesundheitsschutzes sichern sollen.

Es bedarf in diesem Zusammenhang keiner Entscheidung, welche Vorschriften des öffentlich-rechtlichen Gesundheitsschutzes als ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschriften in Betracht kommen. Was der Gesamtbetriebsrat mit einer Regelung, daß arbeitsphysiologische Belastungen an Bildschirmarbeitsplätzen möglichst gering gehalten werden sollen, erstrebt, ist nicht die konkrete Ausfüllung irgendeiner Rahmenvorschrift im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG; der Gesamtbetriebsrat will vielmehr selbst eine solche Rahmenvorschrift schaffen. Sein Verlangen geht dahin, daß normiert wird, daß Arbeitsplätze so gestaltet werden, daß Belastungen nicht oder möglichst nicht zu Gesundheitsgefahren führen. Der Gesamtbetriebsrat erstrebt damit einen eigenen Sicherheitsstandard in bezug auf Gesundheitsgefahren für die Arbeit an Bildschirmplätzen, mag dieser Standard auch äußerst unbestimmt und vage umschrieben sein. Ein solches Verlangen findet in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG keine Grundlage. Wäre beabsichtigt, diesen Standard oberhalb der in gesetzlichen Vorschriften oder Unfallverhütungsvorschriften geregelten Grenzen festzusetzen, würde sich das Verlangen des Gesamtbetriebsrates nicht mehr "im Rahmen" der genannten Vorschriften halten. Wäre lediglich beabsichtigt, den gesetzlichen Rahmen zu wiederholen und festzuschreiben, entfielen ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach dem Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG, weil insoweit eine gesetzliche Regelung besteht, für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gleichen Inhaltes damit auch ein Bedürfnis entfielen. Der Arbeitgeber ist ohnehin verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze so einzurichten, daß sie gesetzlichen Vorschriften und Unfallverhütungsvorschriften entsprechen und damit



Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer insoweit vermieden werden, als sie danach zu vermeiden sind.

Nach allem kann der Gesamtbetriebsrat keine generelle Regelung der Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen verlangen. Der Antrag der Antragstellerin festzustellen, daß dieses Verlangen nicht gerechtfertigt ist, ist daher begründet.

II. Zeitliche Begrenzung und Unterbrechung der Arbeit an Bildschirmgeräten

1. Der Gesamtbetriebsrat erstrebt nach § 2 Abs. 3 seines Entwurfs für eine Betriebsvereinbarung eine Regelung, wonach Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen nach einer bestimmten Dauer von bezahlten Erholzeiten unterbrochen werden soll und wonach die tägliche Arbeitszeit an Bildschirmgeräten eine bestimmte Zeit nicht übersteigen darf. Auch diese Regelung soll für alle Bildschirmarbeitsplätze bei der Antragstellerin gelten, nicht etwa nur für solche, deren Ausgestaltung nach Ansicht des Gesamtbetriebsrates gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse verstößt. Von daher ist hier nicht zu entscheiden, ob zur Milderung oder zum Ausgleich besonderer Belastungen an diesen bestimmten Arbeitsplätzen auch eine zeitliche Beschränkung oder eine wiederholte Unterbrechung der Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen durch den Betriebsrat verlangt werden kann.

Eine Beschränkung und/oder Unterbrechung der Arbeit an Bildschirmplätzen kann dem Gesundheitsschutz der hier beschäftigten Arbeitnehmer dienen, sich also als Maßnahme des Gesundheitsschutzes darstellen oder Ausdruck des Bestrebens des Gesamtbetriebsrates sein, die Arbeit an Bildschirmgeräten menschengerecht zu gestalten. Weder als Maßnahme des Gesundheitsschutzes noch zur menschengerechten Gestaltung



der Arbeit kann der Gesamtbetriebsrat eine solche Regelung verlangen.

2. Maßnahmen des Gesundheitsschutzes kann der Gesamtbetriebsrat aufgrund des den Betriebsräten in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eingeräumten Mitbestimmungsrechtes insoweit verlangen, als sich dieses Verlangen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften hält (s. oben C I 3).

a) Es gibt keine speziellen Vorschriften des Gesundheitsschutzes, die die Arbeit an und mit Bildschirmgeräten betreffen (Ehmann, aaO, S. 68; Stege/Weinspach, aaO, § 87 Rz 122; Moll, aaO, ZIP 1982, 895; Marsch-Barner, aaO, B II 1 d; Bähringer, aaO, RdA 1981, 368; Engel, aaO, AuR 1982, 80; Heß, Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Gesundheitsschutz) bei der Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen ? DB 1982, 2241). Die Arbeitsstättenverordnung befaßt sich nur mit der Arbeitsstätte als solcher, also mit dem Raum um einen Arbeitsplatz herum, teilweise auch mit dem Arbeitsplatz selbst, nicht aber mit der Arbeit an Bildschirmgeräten. § 3 Abs. 1 ArbStättVO ist daher keine Norm, die durch mitbestimmte Regelungen der hier in Frage stehenden Art ausgefüllt werden können. Gleiches gilt für die Arbeitsstättenrichtlinien. Die Vorschriften zur Regelung der Sicherheit des Datensichtgerätes selbst, insbesondere § 3 GSG, scheiden als Rahmenvorschrift ebenfalls aus. Die Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich (ZH 1/618) sind keine gesetzlichen Vorschriften im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 352; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, vor § 89 Rz 22; Engel, aaO, AuR 1982, 82; Moll, aaO, ZIP 1982, 895; Wiese, Zur rechtlichen Bedeutung der Richtlinien der Berufsgenossenschaften, RdA 1976, 77, 78; Heß, aaO, DB 1982, 2241).



Ob § 120 a GewO - und die vergleichbaren Vorschriften des § 62 Abs. 1 HGB und § 618 Abs. 1 BGB - Rahmenvorschriften im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sind, ist umstritten (bejahend: Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, vor § 89 Rz 19; Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 156 a; GK-Wiese, aaO, § 87 Rz 220; Kammann/Hess/Schlochauer, aaO, § 87 Rz 126; Kilian, Bildschirmarbeitsplätze und Mitbestimmung, NJW 1981, 2545, 2550; Engel, aaO, AuR 1982, 80 f.; Ehmann, aaO, S. 91; Denck, Bildschirmarbeitsplätze und Mitbestimmung des Betriebsrats, RdA 1982, 285 und aaO ZfA 1976, 454; Klinkhammer, Zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei Bildschirmarbeitsplätzen, AuR 1983, 321, 324 f.; Kohte, aaO, AiB 1983, 51, 52 f.). Gegen die Einbeziehung dieser Generalklauseln in die Rahmenvorschriften im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG wird geltend gemacht, diese böten einen derartig weiten, kaum abgrenzbaren Rahmen für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, daß die gewollte Eingrenzung des Mitbestimmungsrechtes durch Öffnungsnormen nahezu ihren Sinn verlieren würde. Grund für die Anknüpfung des Mitbestimmungsrechtes an Öffnungsnormen im Rahmen gesetzlicher Vorschriften sei die Befürchtung gewesen, Unternehmer könnten sonst durch Initiativen des Betriebsrates zu überraschenden und unübersehbaren Investitionen gezwungen werden. Deshalb habe die Frage, in welchem Umfange der Unternehmer zu Arbeitsschutzmaßnahmen verpflichtet werden solle und auf welchem Sicherheitsstandard sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz bewegen solle, der Entscheidung des Gesetzgebers vorbehalten werden sollen (LAG Düsseldorf vom 27. Mai 1980, DB 1981, 1780; LAG Baden-Württemberg vom 18. Februar 1981, DB 1981, 1781; das LAG Berlin im vorliegenden Verfahren; Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 350; Zöllner, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 448; Moll, aaO, ZIP 1982, 896; Bähringer, aaO, RdA 1981, 369; Marsch-Barner, aaO, B II 1 d, aa; Heß, aaO, DB 1982, 2241 f.).

Der Senat braucht im vorliegenden Fall nicht abschließend zu entscheiden, welche gesetzlichen Vorschriften als



Rahmenvorschriften im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Betracht kommen und ob die geltend gemachten Einwände geeignet sind, Generalklauseln wie § 120 a GewO aus dem Kreis der in Betracht kommenden Rahmenvorschriften auszuschließen. Auch wenn er zugunsten des Gesamtbetriebsrates davon ausgeht, daß auch § 120 a GewO eine Rahmenvorschrift des öffentlich-rechtlichen Gesundheitsschutzes ist, die durch mitbestimmte Regelungen der Betriebspartner ausgefüllt werden kann, vermag diese Vorschrift gleichwohl das Verlangen des Gesamtbetriebsrates nach einer zeitlichen Beschränkung oder nach einer Unterbrechung der Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen nicht zu rechtfertigen.

b) Nach § 120 a GewO ist der Gewerbeunternehmer verpflichtet, die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit so weit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebes gestattet.

Ziel der Vorschrift und Inhalt der Verpflichtung des Unternehmers ist danach zunächst nur der Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit. Damit scheiden von vornherein alle Regelungen aus, die darüber hinaus der Erleichterung der Arbeitsbedingungen oder allgemein der Humanisierung der Arbeit dienen (Ehmann, aaO, S. 72). Zu schützen sind nach dieser Vorschrift weiter die Arbeitnehmer vor Gesundheitsgefahren nur insoweit, als diese unmittelbar von den Arbeitsräumen, Betriebsvorrichtungen, Maschinen, Gerätschaften und der Betriebsorganisation ausgehen, und auch das nur insoweit, wie es die Natur des Betriebes gestattet. Die Vorschrift selbst verbietet weder eine von Natur aus gefährliche Arbeit, noch stellt sie darauf ab, daß aus jeder Arbeit bei zeitlich nicht beschränkter Dauer und daraus resultierender Überbeanspruchung oder bei ungenügender kör-



- 37 -

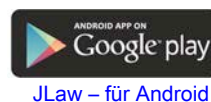
perlicher Konstitution der Arbeitnehmer Gesundheitsgefahren entstehen können. Ob eine Arbeit mit Rücksicht auf diese Gefahren nur innerhalb bestimmter zeitlicher Grenzen zulässig oder für bestimmte Personen – Frauen, Jugendliche – überhaupt verboten ist, bestimmt sich nach anderen Vorschriften wie der AZO, dem JArbSchG oder dem MuSchG. § 120 a GewO verpflichtet den Unternehmer nicht, erlaubte Arbeiten, mögen sie auch gesundheitsgefährdend sein, zu unterlassen oder zeitlich zu beschränken, auch wenn dadurch Arbeitnehmer besser gegen Gesundheitsgefahren geschützt würden. Auch die dem Arbeitgeber aufgegebenen Regelungen seines Betriebes in der Art, daß die Arbeitnehmer vor Gesundheitsgefahren geschützt werden, beinhaltet nur solche Regelungen, die zum Schutz vor unmittelbar aus Arbeitsräumen, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften drohenden Gefahren dienen. Es sind dies, wie § 120 a Abs. 4 GewO erläuternd vorschreibt, Vorschriften über die Ordnung im Betrieb und über das Verhalten der Arbeitnehmer, welche zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebes erforderlich sind.

Geht es damit nur um den Schutz vor Gefahren für Leben und Gesundheit, die unmittelbar aus dem erlaubten Betrieb und einer zulässigen Beschäftigung von Arbeitnehmern herrühren, so halten sich alle Maßnahmen und Regelungen, die einen Gesundheitsschutz dadurch bewirken sollen, daß die Arbeit als solche verboten, zeitlich beschränkt oder nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen für zulässig erklärt wird, nicht mehr im Rahmen dieser gesetzlichen Vorschrift. Das findet seine zusätzliche Begründung auch darin, daß etwa die AZO, das MuSchG und das JArbSchG nicht aufgrund der Ermächtigung in § 120 e GewO als Rechtsverordnungen, sondern als eigene Gesetze erlassen worden sind, obwohl auch diese Vorschriften dem Gesundheitsschutz dienen.

- 38 -



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



Das Verlangen des Gesamtbetriebsrates, die Arbeit an Bildschirmgeräten zeitlich zu beschränken und durch Arbeitsunterbrechungen aufzulockern, hält sich damit nicht im Rahmen dieser gesetzlichen Vorschrift, findet daher auch in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Verb. mit § 120 a GewO keine Grundlage. Es kann deshalb auch dahingestellt bleiben, ob überhaupt aus der Arbeit an Bildschirmgeräten Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer entstehen können, denen durch eine zeitliche Beschränkung und/oder Unterbrechung der Arbeit begegnet werden könnte.

c) Andere Vorschriften des öffentlich-rechtlichen Gesundheitsschutzes, die dem Arbeitgeber aufgeben, Gesundheitsgefahren durch eine zeitliche Beschränkung und/oder Unterbrechung an sich erlaubter Arbeit entgegenzuwirken, sind nicht ersichtlich. Auch § 12 Abs. 2 AZO in Verb. mit Nr. 17 der Ausführungsverordnung zur AZO scheidet entgegen der Ansicht des Gesamtbetriebsrates als Grundlage für dessen Regelungsverlangen aus.

§ 12 Abs. 2 AZO regelt – so wie § 18 AZO für weibliche Arbeitnehmer – die Pausen für männliche Arbeitnehmer innerhalb einer Arbeitsschicht. Die Pause muß bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden mindestens eine halbe Stunde betragen. Für Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, gelten Ausnahmen. Nach § 12 Abs. 2 Satz 4 AZO in Verb. mit § 20 Abs. 3 AZO kann das Gewerbeaufsichtsamt eine andere Pausenregelung treffen. Es kann über die vorgeschriebenen Pausen hinausgehende Pausen anordnen, soweit die Schwere der Arbeit oder der sonstige Einfluß der Beschäftigung auf die Gesundheit dies dringend erwünscht erscheinen läßt. Nr. 17 der Ausführungsverordnung zur AZO sagt dazu, daß eine Verlängerung der Pausen für Arbeitnehmer in Betracht komme, die durch die Beschäftigung in erheblichem Maße beansprucht oder der Einwirkung giftiger Stoffe ausgesetzt

- 39 -

sind. Bei Fließ- und Bandarbeit oder anderen mit besonderen Beanspruchungen verbundenen Arbeitsverfahren können zusätzlich auch häufigere Arbeitsunterbrechungen angeordnet werden, die als Arbeitszeit gelten.

Es erscheint schon fraglich, ob Arbeiten an Bildschirmgeräten mit besonderen Beanspruchungen verbundene Arbeitsverfahren sind, die einer Fließ- oder Bandarbeit vergleichbar sind. Auch wenn man davon ausgeht, ist Nr. 17 der Ausführungsverordnung zur AZO keine gesetzliche Vorschrift, in deren Rahmen Raum für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt. Diese Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber nicht unmittelbar, bei Arbeitsverfahren mit besonderen Beanspruchungen häufigere bezahlte Kurzpausen zu gewähren, um einer Gesundheitsgefahr vorzubeugen. Eine solche Verpflichtung wird vielmehr erst durch eine Anordnung des Gewerbeaufsichtsamtes begründet. Ist eine solche Anordnung ergangen, bleibt für den Arbeitgeber kein Raum mehr für eine eigene Entscheidung, die einer Mitbestimmung des Betriebsrates unterworfen sein könnte.

d) Der Senat verkennt nicht, daß für Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes dadurch, daß sie nur im Rahmen bestehender gesetzlicher Vorschriften gegeben sind, nur ein beschränkter Wirkungsbereich verbleibt, der zudem durch weitere Vorschriften des öffentlich-rechtlichen Gesundheitsschutzes noch zusätzlich eingeengt werden kann. Gleichwohl ist die Kritik der Literatur nicht berechtigt, die einer solchen Betrachtungsweise vorwirft, sie verkenne die Grundsatzentscheidung des Gesetzgebers, daß der betriebliche Arbeitsschutz nicht nur durch öffentlich-rechtliche Gesundheitsvorschriften und Vorschriften der Berufsgenossenschaften geregelt werden, sondern daß der Arbeitsschutz eine dritte Grundlage in der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber finden solle (so etwa Denck,

- 40 -



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



aaO, RdA 1982, 285; Klinkhammer, aaO, AuR 1983, 325; Kohte, aaO, AiB 1983, 53), wobei nicht immer deutlich wird, ob mit solchen Erwägungen nur die Einbeziehung von Generalklauseln wie § 120 a GewO in den Kreis der Rahmenvorschriften im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG begründet werden soll, oder ein unbegrenztes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in Fragen des Gesundheitsschutzes gefordert wird.

Sicher ist richtig, daß durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 der Betriebsrat in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz verstärkt eingeschaltet worden ist. Das macht nicht nur § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG deutlich, eine Vorschrift, die im Betriebsverfassungsgesetz 1952 keinen Vorläufer hatte, sondern ergibt sich auch aus den §§ 89, 91 und 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sowie aus den Vorschriften des Arbeitssicherheitsgesetzes. Daraus folgt aber nicht, daß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG dem Betriebsrat ein umfassendes Mitbestimmungsrecht zur Gestaltung eines Gesundheitsschutzes einräumt, der über den öffentlich-rechtlichen Gesundheitsschutz hinausgeht. Auch wenn dieser lückenhaft ist und neu entstandenen oder erkennbar werdenden Gefahren noch nicht begegnet, ist es nicht Aufgabe des Betriebsrates, durch erzwingbare Regelungen einen "besseren" Gesundheitsschutz zu etablieren. Der Betriebsrat ist insoweit auf freiwillige Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber nach § 88 BetrVG beschränkt. Bei einem anderen Verständnis verlöre die Einschränkung des Mitbestimmungsrechtes in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG "im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften" ihren Sinn. Es hätte dann genügt, es beim Eingangssatz in § 87 Abs. 1 BetrVG zu belassen, wonach ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht - mehr - gegeben ist, wenn der jeweiligen Gesundheitsgefahr bereits durch eine gesetzliche Regelung oder durch eine Unfallverhütungsvorschrift begegnet wird. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG geht aber nicht nur von einem Vorrang des durch den Staat oder die Unfallversicherungsträger konkretisierten Gesundheitsschutzes

aus, sondern weist diesen die Aufgabe zu, einen Rahmen für Maßnahmen des Gesundheitsschutzes aufzustellen, innerhalb dessen dann Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zum Tragen kommen können.

3. Bei dem Verlangen des Gesamtbetriebsrates nach zeitlicher Beschränkung und/oder Unterbrechung der Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen geht es nicht um eine Angelegenheit, für die § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gibt. Die hier angesprochenen Pausen, bei deren Lage der Betriebsrat mitzubestimmen hat, sind Ruhepausen, durch die die Arbeitszeit unterbrochen wird, die also selbst nicht zur Arbeitszeit gehören und deshalb auch nicht vergütet werden (Beschuß des Senats vom 28. Juli 1981 – BAG 36, 138 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitssicherheit). Auch nicht die Länge der Arbeitszeit, erst recht nicht die Dauer einzelner Arbeiten innerhalb der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit, ist Gegenstand des Mitbestimmungsrechtes nach dieser Vorschrift.

4. § 91 BetrVG vermag das Verlangen des Gesamtbetriebsrates, die Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen zeitlich zu beschränken und – bezahlt – zu unterbrechen, gleichfalls nicht zu begründen.

a) Der Senat vermag schon entgegen der Ansicht des Gesamtbetriebsrates nicht zu erkennen, daß es gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis sei, daß die Arbeit an Bildschirmgeräten zeitlich beschränkt werden und Arbeitsunterbrechungen enthalten müsse. Nicht einmal die Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich (ZH 1/618) weisen solche Erkenntnisse auf. Hier heißt es in Abschnitt 6.8 lediglich, daß neben der ergonomischen Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze auch der ergonomische Aspekt der Tätigkeit





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Notwendigkeit von Arbeitsunterbrechungen oder der zeitlichen Beschränkung der Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen gibt. Fragen des Arbeitsablaufes an Bildschirmgeräten sind vielmehr noch weitgehend ungelöst (so Armbruster auf der Informationstagung "Bildschirmarbeitsplätze" der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung unter Zusammenfassung der einzelnen Forschungsberichte; auch Denck, aaO, RdA 1982, 290; Moll, aaO, ZIP 1982, 892; Stege/Weinspach, aaO, § 91 Rz 7; Ehmann, aaO, S. 59; anderer Ansicht Engel, aaO, AuR 1982, 84).

b) Einer abschließenden Entscheidung bedarf die Frage im vorliegenden Falle nicht. Wie bereits oben dargelegt (C I 2), gibt § 91 BetrVG dem Betriebsrat nicht das Recht, schlechthin und generell die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsabläufe zu verlangen und über einen Spruch der Einigungsstelle zu erzwingen. Das mit dieser Vorschrift dem Betriebsrat eingeräumte Mitbestimmungsrecht hat allein zum Inhalt, besondere Belastungen abzuwenden, zu mildern oder auszugleichen, die durch eine Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsablauf sich ergeben, die zu gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen in offensichtlichem Widerspruch steht. Ein solcher offensichtlicher Widerspruch und eine daraus resultierende besondere Belastung der Arbeitnehmer läßt sich jedenfalls für alle Bildschirmarbeitsplätze generell nicht bejahen. Auch für die bei der Antragstellerin eingerichteten Bildschirmarbeitsplätze ist dies generell nicht festgestellt, ja nicht einmal vom Gesamtbetriebsrat behauptet worden.

Der Gesamtbetriebsrat könnte daher eine zeitliche Beschränkung der Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen und deren Unterbrechung allgemein auch dann nicht verlangen, wenn es insoweit gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gäbe.



III. Beschäftigung Schwangerer an Bildschirmgeräten

1. Der Gesamtbetriebsrat verlangt nach § 3 Abs. 6 seines Entwurfs für eine Betriebsvereinbarung eine besondere Regelung über die Beschäftigung Schwangerer an Bildschirmgeräten. Eine solche Beschäftigung soll unzulässig sein.

Der Gesamtbetriebsrat versteht dieses Verlangen als eine Maßnahme des Gesundheitsschutzes; von Bildschirmgeräten gingen Strahlungsgefahren aus. Bildschirmgeräte seien Störstrahler im Sinne der Röntgenverordnung, die Strahlen mit ionisierender Wirkung (Röntgenstrahlen) aussenden. Darüber hinaus würden Strahlen im Bereich der Radiofrequenzen und Mikrowellen und in anderen Frequenzbereichen ausgesandt. Daß diese Strahlungen gesundheitliche Schäden oder Spätfolgen nach sich ziehen können, sei nach dem derzeitigen Kenntnisstand jedenfalls nicht auszuschließen. Das gelte insbesondere für Schwangere und deren Leibesfrucht.

2. Ob solche Schäden tatsächlich zu befürchten sind, ist vom Senat nicht zu entscheiden. Als Maßnahme zum Schutz gegen solche Gefahren kann der Betriebsrat keine Regelung über die Beschäftigung schwangerer Arbeitnehmerinnen an Bildschirmgeräten verlangen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Verb. mit § 120 a GewO scheidet nach dem Gesagten (C II 2 b) aus. Danach ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, Bildschirmgeräte so einzurichten und zu unterhalten, daß von ihnen keine Strahlengefahren ausgehen. Welchen Anforderungen insoweit Bildschirmgeräte entsprechen müssen, wird im Gesetz über technische Arbeitsmittel und in der Röntgenverordnung geregelt. Davon, daß die von der Antragstellerin betriebenen Datensichtgeräte diesen Anforderungen genügen, kann ausgegangen werden. Zu einem darüber hinausgehenden Strahlenschutz durch eine Beschränkung oder völlige Unterlassung der Beschäftigung von

schwangeren Arbeitnehmerinnen an Datensichtgeräten ist der Arbeitgeber nach § 120 a GewO nicht verpflichtet.

3.a) Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich des Schutzes schwangerer Arbeitnehmerinnen vor Strahlengefahren kommt nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG auch deswegen nicht in Betracht, weil dieser Schutz bereits gesetzlich geregelt ist. Nach § 4 Abs. 1 MuSchG dürfen werdende Mütter nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Strahlen ausgesetzt sind. Damit wird der Schutz der Gesundheit werdender Mütter vor Strahlengefahren abschließend gesetzlich geregelt. Die Beschäftigung mit Arbeiten, bei denen die werdende Mutter gesundheitsgefährdenden Strahlen ausgesetzt ist, ist schlechthin verboten. Für eine Mitbestimmung des Betriebsrates ist damit kein Raum.

b) Bei welchen Arbeiten werdende Mütter gesundheitsgefährdenden Strahlen ausgesetzt sind, ist eine Rechtsfrage. Nach § 4 Abs. 4 MuSchG kann der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung durch Rechtsverordnung die Arbeiten bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen und/oder weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter erlassen. Nach Abs. 5 kann die Aufsichtsbehörde im Einzelfall bestimmen, ob eine Arbeit unter ein Beschäftigungsverbot nach § 4 MuSchG oder den genannten Verordnungen fällt.

Der Umstand, daß die strahlengefährlichen Arbeiten, mit denen werdende Mütter nicht beschäftigt werden dürfen, bislang durch eine Rechtsverordnung nicht näher konkretisiert worden sind und andere Strahlenschutzvorschriften – wie der Gesamtbetriebsrat meint – jedenfalls nicht die von Bildschirmgeräten ausgehenden Strahlengefahren für werdende



Mütter berücksichtigen, macht die gesetzliche Regelung nicht unvollständig und eröffnet dem Betriebsrat auch nicht die Möglichkeit, mitzubeurteilen, ob schwangere Arbeitnehmerinnen bei der Beschäftigung an Datensichtgeräten gesundheitsgefährdenden Strahlen ausgesetzt sind.

Sicher ist zutreffend, daß das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat auch Mitbeurteilungsrechte einräumt, insbesondere in § 99 BetrVG. Mitbestimmen im Sinne von § 87 BetrVG bedeutet aber regelmäßig Mitregeln, nicht Mitbeurteilen. Für eine solche Mitbeurteilung ist auch ein Bedürfnis nicht ersichtlich. Die Schwierigkeit, die Frage zu beantworten, ob werdende Mütter bei einer Arbeit an Bildschirmgeräten gesundheitsgefährdenden Strahlen ausgesetzt sind, wird durch eine Beteiligung des Betriebsrates nicht behoben. Weder der Betriebsrat noch der Arbeitgeber noch die Einigungsstelle werden im Streitfall die erforderliche eigene Sachkunde aufweisen können, um diese Frage zu beantworten. Es wird regelmäßig die Zuziehung von Sachverständigen erforderlich sein. Gerade aber um die eine bestimmte Sachkunde voraussetzende Beantwortung dieser Frage zu ermöglichen, sieht § 4 Abs. 5 MuSchG vor, daß die Aufsichtsbehörde im Einzelfall bestimmen kann, ob eine Arbeit unter das genannte Beschäftigungsverbot fällt. Diese Entscheidung der Aufsichtsbehörde wird jedenfalls im Regelfall zumindest auch die gleiche Richtigkeitsgewähr aufweisen wie die Beantwortung der Frage durch einen von den Betriebspartnern oder der Einigungsstelle hinzugezogenen Sachverständigen.

Eine mitbestimmte Regelung über die Beschäftigung schwangerer Arbeitnehmerinnen an Datensichtgeräten könnte darüber hinaus Gefahr laufen, daß sie entweder Arbeiten erlaubt, bei denen die werdende Mutter doch gesundheitsgefährdenden Strahlen ausgesetzt ist, was die Regelung nichtig machen würde, oder sie verbietet Arbeiten, die nicht gesundheits-



gefährdend sind, und erweitert damit den staatlichen Gesundheitsschutz, was – wie oben (C II 2 d) dargelegt – dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG verwehrt ist.

Nach allem ist das Verlangen des Gesamtbetriebsrates, die Beschäftigung werdender Mütter an Datensichtgeräten zu regeln, nicht gerechtfertigt. Dem einzelnen Betriebsrat ist es unbenommen, nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die Einholung einer Entscheidung der Aufsichtsbehörde nach § 4 Abs. 5 MuSchG beim Arbeitgeber zu beantragen oder nach § 89 Abs. 1 BetrVG selbst eine solche Entscheidung der Aufsichtsbehörde anzuregen.

IV. Augenuntersuchungen

1. Der Gesamtbetriebsrat verlangt nach § 3 Abs. 1 – 5 seines Entwurfes für eine Betriebsvereinbarung eine Regelung, die Augenuntersuchungen der an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmer zum Inhalt hat.

Als Maßnahme eines – vorbeugenden – Gesundheitsschutzes kann der Betriebsrat solche Untersuchungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht verlangen. Ein solches Verlangen hält sich zunächst nicht im Rahmen von § 120 a GewO.

Auch wenn man davon ausgeht, daß die Arbeit an Bildschirmgeräten unmittelbar Gesundheitsgefahren für die Augen der Arbeitnehmer mit sich bringt und der Arbeitgeber zur Beseitigung dieser Gefahren nach § 120 a GewO verpflichtet ist, folgt daraus nicht auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, Augenuntersuchungen durchführen zu lassen. Durch die Untersuchung selbst wird diesen Gefahren nicht begegnet. Sinn der Augenuntersuchung kann nur sein, etwaige Gesundheitsschäden oder eine Fehlsichtigkeit der Arbeitnehmer aufzuzeigen, um diese anschließend beheben zu können. Diese Fehlsichtig-

- 48 -

keit mag ihre Ursache in der Arbeit an Bildschirmgeräten haben – die bisher vorliegenden Forschungsergebnisse lassen eine solche Annahme nicht zu -. Sie mag beim Arbeitnehmer bereits gegeben sein. In beiden Fällen kann es bei der geforderten Augenuntersuchung nur darum gehen, Fehlsichtigkeit und damit schon bestehende Gesundheitsschäden zu beheben. Dazu ist der Arbeitgeber nach § 120 a GewO jedoch nicht verpflichtet.

Das gilt auch dann, wenn man davon ausgeht, daß gerade eine vorhandene Fehlsichtigkeit bei Arbeiten mit Bildschirmgeräten zu Gesundheitsgefahren führen kann. Eine solche Fehlsichtigkeit mag zwar bei einer Vielzahl von Arbeitnehmern bestehen (nach Denck, aaO, RdA 1982, 288 mit weiteren Nachweisen, bei mehr als 50 % des Büropersonals). Arbeit an Bildschirmgeräten mag daher bei einer Vielzahl der Arbeitnehmer zu Augenschäden führen können. Gleichwohl ließe sich ein Verlangen des Betriebsrates nach Augenuntersuchungen nicht aus § 120 a GewO rechtfertigen. Der Arbeitgeber ist danach für die gesundheitliche Eignung seiner Arbeitnehmer nicht verantwortlich und nicht verpflichtet, diese positiv herzustellen. Aus dieser Vorschrift ergibt sich lediglich die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Bildschirmgeräte selbst so einzurichten, daß die Arbeit an diesen auch bei schon vorhandener Fehlsichtigkeit nicht zu Augenschäden führt, und auch das nur, soweit es die Natur des Betriebes gestattet.

2. Auch § 4 der Unfallverhütungsvorschrift Allgemeine Vorschriften VBG 1, ist keine Vorschrift, in deren Rahmen sich das Verlangen des Gesamtbetriebsrates nach Augenuntersuchungen hält. Nach dieser Vorschrift ist der Unternehmer verpflichtet, geeignete persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung

- 49 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

zu stellen, wenn durch betriebstechnische Maßnahmen nicht ausgeschlossen ist, daß die Versicherten Unfall- oder Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind. Zu diesen Schutzausrüstungen gehört nach § 2 Nr. 3 insbesondere auch ein Augen- oder Gesichtsschutz, wenn mit Augen- oder Gesichtsverletzungen durch wegfliegende Teile, Verspritzen von Flüssigkeiten oder durch gefährliche Strahlung zu rechnen ist.

Bei der Arbeit an Bildschirmgeräten ist mit einer "Verletzung der Augen" - auch nicht durch gefährliche Strahlungen - nicht zu rechnen. Die aufgrund der vom Gesamtbetriebsrat geforderten Augenuntersuchung etwa notwendig werdende Brille - zur Korrektur vorhandener Fehlsichtigkeit - ist daher auch kein Augen- oder Gesichtsschutz im Sinne von § 4 VBG 1, den zur Verfügung zu stellen der Arbeitgeber verpflichtet wäre. Damit kann auch dahingestellt bleiben, ob diese Vorschrift ein Verlangen des Betriebsrates decken könnte, daß der Arbeitgeber die für eine Brille notwendigen Augenuntersuchungen veranlaßt.

3. Auch die §§ 90, 91 BetrVG rechtfertigen das Verlangen des Gesamtbetriebsrates nach generellen Augenuntersuchungen der an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmer nicht.

Im Anschluß an Abschnitt 5 der Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich (ZH 1/618) wonach das Sehvermögen von Beschäftigten an Bildschirmarbeitsplätzen in näher geregelter Weise überprüfen zu lassen ist, wird weitgehend die Ansicht vertreten, daß es gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entspricht, Beschäftigte an Bildschirmarbeitsplätzen vor Aufnahme der Tätigkeit und in bestimmtem Turnus auf ihre Sehfähigkeit untersuchen zu lassen (Marsch-Barner, aaO, B II 2 b, cc; Moll, aaO, ZIP

1982, 892; Ehmann, aaO, S. 65). Davon kann ausgegangen werden. Solche Augenuntersuchungen sind heute weitgehend üblich und werden durchgeführt. Sie sind in Tarifverträgen vereinbart und haben Eingang in freiwillige Betriebsvereinbarungen gefunden.

Geht man davon aus, daß solche Augenuntersuchungen zur Gestaltung des Arbeitsablaufes an Bildschirmarbeitsplätzen gerechnet werden können, kann der Betriebsrat doch generell eine solche Gestaltung des Arbeitsablaufes entsprechend gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen nicht fordern und eine dementsprechende Regelung über einen Spruch der Einigungsstelle nicht erzwingen. Das ist oben (C I 2) bereits begründet worden.

Im vorliegenden Falle kommt hinzu, daß die Antragstellerin schon im September 1979 angeordnet hat, daß die "Mitarbeiter, die in unmittelbarem Sichtkontakt von vier und mehr Stunden arbeitstäglich an Datensichtgeräten eingesetzt werden", durch den betriebsärztlichen Dienst einem Augentest zu unterziehen sind, und zwar vor Aufnahme einer solchen Tätigkeit und in jährlichem Abstand nach der letzten Untersuchung. Berücksichtigt man, daß die Sicherheitsregeln nur für Bildschirmarbeitsplätze gelten, bei denen die Arbeit am und mit dem Bildschirmgerät bestimmend für die ganze Tätigkeit ist, also auch nicht als gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis ausweisen, daß auch vor jeder nur gelegentlichen Tätigkeit an Bildschirmgeräten die Beschäftigten einer Augenuntersuchung zu unterziehen sind, so hat die Antragstellerin mit dieser Anordnung vom September 1979 bei der Gestaltung des Arbeitsablaufes an Bildschirmarbeitsplätzen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen bereits Rechnung getragen, sich zu diesen jedenfalls nicht in einen offensichtlichen Widerspruch gesetzt. Von daher



fehlt dem Verlangen des Gesamtbetriebsrates auch nach einer Korrektur dieser Anordnung die gesetzliche Grundlage.

Dem kann nicht entgegengehalten werden, daß Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht dadurch entfallen, daß der Arbeitgeber "freiwillig" eine dem Mitbestimmungsrecht Genüge tuende Regelung trifft. Im Regelungsbereich der §§ 90, 91 BetrVG geht es primär nicht darum, daß durch - letztlich erzwingbare - Regelungen der Betriebspartner erst Arbeitsplätze und Arbeitsablauf entsprechend gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltet werden; der Arbeitgeber ist vielmehr durch § 90 BetrVG aufgerufen, schon bei seinen Planungen von sich aus diese gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen. Aufgabe des Betriebsrates ist es, im Zuge der geforderten Beratung darauf hinzuwirken, daß diese Erkenntnisse berücksichtigt werden. Genügt daher der Arbeitgeber von sich aus, sei es auch auf Anregung und Hinweis des Betriebsrates, den Anforderungen, die gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse an einen Arbeitsplatz oder an eine Arbeitsgestaltung stellen, ist dem Anliegen des Gesetzes Rechnung getragen. Einer erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrates, die die erfolgte Berücksichtigung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse festschreibt oder deren Berücksichtigung auf andere Art und Weise regelt, bedarf es dann nicht.

Auch wenn man berücksichtigt, daß der Gesamtbetriebsrat nicht nur überhaupt die Vornahme von Augenuntersuchungen, sondern auch eine Regelung von Einzelheiten erstrebt, etwa daß diese während der Arbeitszeit und auf Kosten des Arbeitgebers erfolge und der Arbeitgeber die Kosten für eine Brille übernimmt, gilt nichts anderes. Gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die Notwendigkeit von Augenuntersuchungen wird schon dann genügt, wenn diese Augenunter-



suchungen durchgeführt werden. Dafür ist es gleichgültig, ob diese während oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Unerheblich ist auch, ob die Kosten dafür vom Arbeitgeber oder von der Krankenkasse getragen werden. Eine generelle Regelung dieser Fragen kann vom Betriebsrat nach § 91 BetrVG nicht verlangt werden.

4. Auch Vorschriften des Arbeitssicherheitsgesetzes rechtfertigen das Verlangen des Gesamtbetriebsrates nach einer Regelung der Augenuntersuchungen nicht.

a) Nach § 9 Abs. 3 ArbSichG sind die Betriebsärzte mit Zustimmung des Betriebsrates zu bestellen und abzubrufen. Das gleiche gilt, wenn deren Aufgaben erweitert oder eingeschränkt werden sollen; im Übrigen gilt § 87 in Verb. mit § 76 des BetrVG. Vor der Verpflichtung oder Entpflichtung eines freiberuflich tätigen Arztes oder eines überbetrieblichen Dienstes ist der Betriebsrat zu hören.

In der Literatur ist umstritten, ob der Betriebsrat u.a. bei der Erweiterung oder Einschränkung der Aufgaben des angestellten Betriebsarztes entgegen dem Wortlaut des Gesetzes ein volles Mitbestimmungsrecht hat mit der Folge, daß er auch eine Erweiterung oder Einschränkung der Aufgaben des Betriebsarztes verlangen und über einen Spruch der Einigungsstelle erzwingen kann (vgl. die Übersicht über den Meinungsstand bei Spinnarke/Schork, ASiR, § 9 ArbSichG Anm. 5.2). Die Frage bedarf im vorliegenden Falle keiner Entscheidung. Selbst wenn man davon ausgeht, daß der Betriebsrat ein Initiativrecht hinsichtlich der Erweiterung der Aufgaben des angestellten Betriebsarztes hat, folgt daraus nicht, daß der Betriebsrat vom Arbeitgeber bestimmte Untersuchungen verlangen kann. § 9 ArbSichG regelt die Beteiligung des Betriebsrates bei der Bestellung und Abberufung der Betriebsärzte und bei

der Übertragung der Aufgaben auf diese. In bezug auf bestimmte Untersuchungen ist damit nur geregelt, ob diese dem angestellten Betriebsarzt übertragen oder entzogen werden sollen, nicht aber, ob der Arbeitgeber ärztliche Untersuchungen seiner Arbeitnehmer überhaupt vornehmen lassen muß. § 9 Abs. 3 ArbSichG ist keine Vorschrift des materiellen Gesundheitsschutzes. Wollte man letzteres annehmen, wäre der materielle Gesundheitsschutz unterschiedlich geregelt, je nachdem ob die Aufgaben des Betriebsarztes von einem angestellten Betriebsarzt oder von einem freiberuflichen Arzt oder einem arbeitamedizinischen Dienst wahrgenommen werden. Für die beiden zuletzt genannten Möglichkeiten sieht § 9 Abs. 3 Satz 3 ArbSichG lediglich vor, daß vor der Verpflichtung oder Entpflichtung eines solchen Arztes oder Dienstes der Betriebsrat zu hören ist. Irgendwelche Zustimmungs- und daraus abgeleitete Initiativrechte insbesondere hinsichtlich der Übertragung bestimmter Aufgaben stehen dem Betriebsrat in diesen Fällen nicht zu. Wäre es richtig, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich angestellter Betriebsärzte auch das Recht beinhaltet, bestimmte ärztliche Untersuchungen der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zu verlangen, könnte der Betriebsrat in Betrieben, in denen ein angestellter Betriebsarzt vorhanden ist, die Verpflichtung des Arbeitgebers zu solchen Untersuchungen erzwingen, in anderen Betrieben jedoch nicht. Für eine solche unterschiedliche Regelung des materiellen Gesundheitsschutzes je nach der Art der betriebsärztlichen Versorgung ist kein sachlicher Gesichtspunkt ersichtlich. Schon das macht deutlich, daß § 9 Abs. 3 ArbSichG kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates begründet, das diesem die Befugnis gibt, überhaupt bestimmte Untersuchungen der Arbeitnehmer zu verlangen.

§ 9 ArbSichG läßt die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unberührt. Sie beschränkt nicht danach bestehende



- 54 -

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates (vgl. Beschluß des Senats vom 10. April 1979 - BAG 31, 357 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitssicherheit). Es ist und bleibt daher eine Frage des Inhalts des Mitbestimmungsrechtes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, ob der Betriebsrat bestimmte Untersuchungen erzwingen kann. Das ist - wie dargelegt - hinsichtlich der hier streitigen Augenuntersuchungen nicht der Fall.

b) Auch § 3 Abs. 1 Nr. 2 ArbSichG, der als Aufgabe der Betriebsärzte u.a. auch festlegt, "die Arbeitnehmer zu untersuchen", ist keine ausfüllungsfähige gesetzliche Vorschrift im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, nach der der Betriebsrat bestimmte Untersuchungen der Arbeitnehmer verlangen kann (so aber Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 352; Spinnarke/Schork, aaO, § 9 ArbSichG Anm. 6.2.1; Engel, aaO, AuR 1982, 83). Auch wenn nach dieser Vorschrift dem Arbeitgeber ein Entscheidungsfreiraum verbleibt, welche Untersuchungsaufgaben er nach den Kriterien des § 2 ArbSichG dem Betriebsarzt überträgt, und auch wenn dieser Freiraum nur unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates ausgefüllt werden kann, handelt es sich doch immer nur darum, welche Untersuchungen dem Betriebsarzt übertragen werden sollen, nicht aber um die Frage, welche Untersuchungen überhaupt der Arbeitgeber zu veranlassen verpflichtet sein soll. Die Betriebsärzte haben nach § 3 Abs. 1 ArbSichG die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung und in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Die Aufgaben der Betriebsärzte knüpfen daher an die aufgrund anderer Rechtsvorschriften schon bestehenden Aufgaben des Arbeitgebers im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an. Durch eine gegebenenfalls mitbestimmungspflichtige Übertragung von Aufgaben auf den Betriebsarzt können daher nicht neue Aufgaben des Gesundheitsschutzes für den Arbeitgeber begründet werden.

- 55 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

c) Ob die von der Antragstellerin von sich aus getroffene Regelung, daß ihre Beschäftigten durch den Betriebsarzt auf ihre Sehfähigkeit untersucht werden sollen, der Zustimmung der einzelnen Betriebsräte oder des Gesamtbetriebsrates bedurft hätte, bedarf im vorliegenden Verfahren keiner Entscheidung.

V. Leistungskontrollen

1. Der Gesamtbetriebsrat erstrebt nach § 2 Abs. 5 seines Entwurfs für eine Betriebsvereinbarung eine Regelung über individuelle Leistungskontrollen durch Bildschirmgeräte und durch die in diesem Zusammenhang benutzten Verfahren. Ob dieses Verlangen gerechtfertigt ist, vermag der Senat nicht abschließend zu entscheiden. Zur Beantwortung der Frage, ob die bei der Antragstellerin installierten Bildschirmgeräte dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), bedarf es noch weiterer Feststellungen.

2. Unter "Überwachung" von Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer hat der Senat stets einen Vorgang verstanden, durch den Informationen über das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer erhoben und – jedenfalls in der Regel – irgendwie aufgezeichnet werden, damit diese Informationen auch der menschlichen Wahrnehmung zugänglich gemacht werden. So hat der Senat Fahrtenschreiber, Produktographen und Filmkameras der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterstellt, weil diese technischen Geräte Informationen über das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer ermitteln und festhalten und damit Arbeitnehmer überwachen. Er hat in seiner Entscheidung vom 9. September 1975 (BAG 27, 256 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung) dazu ausgesprochen, daß die Überwachung nicht erst mit der Auswertung der durch die technischen Geräte ermittelten und aufgezeichneten Informationen beginne. Auch aus seiner Entscheidung vom 10. Juli 1979 (- 1 ABR 50/78 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung) folgt nichts anderes. Wenn der Senat hier ausgesprochen hat, daß die Eignung



einer technischen Einrichtung zur Überwachung auch dann gegeben sei, wenn die Aufzeichnung und die Auswertung zeitlich versetzt erfolge, so ist damit nicht gesagt, daß auch die Auswertung der ermittelten Informationen zur Überwachung gehöre. Mit der in dieser Entscheidung angesprochenen "Auswertung" der Informationen war lediglich ein anderes Verfahren gemeint, mit dem die vom Fahrtenschreiber auf der Diagrammscheibe festgehaltenen Informationen in verständlicher Weise wahrnehmbar gemacht wurden, nicht aber eine Auswertung dieser Informationen durch deren Sichtung und Wertung mit dem Ziel, die erhaltenen Informationen zur Grundlage für ein reagierendes Verhalten des Arbeitgebers zu machen. Auch in der Literatur ist durchweg anerkannt, daß eine Überwachung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG schon dann vorliegt, wenn durch technische Einrichtungen Informationen erhoben und aufgezeichnet werden (vgl. Schwarz, Arbeitnehmerüberwachung und Mitbestimmung, 1982, S. 74; Hunold, Mitarbeiterkontrolle, Erfassen betrieblicher Leistungsdaten und die Mitbestimmung des Betriebsrats, DB 1982 Beilage Nr. 18, S. 9 f.; Jobs, Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei Personalinformationssystemen und Bildschirmarbeitsplätzen, DB 1983, 2307, 2309 jeweils mit weiteren Nachweisen).

Ein solches Verständnis des Begriffes "Überwachung" im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wird durch den Schutzzweck dieser Norm gerechtfertigt. Wenn es Sinn dieser Vorschrift ist, Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer durch Verwendung anonymer technischer Kontrolleinrichtungen nur bei gleichberechtigter Mitbestimmung des Betriebsrates zuzulassen, dann bedarf auch und gerade die anonyme technische Ermittlung von Informationen dieser Kontrolle durch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Durch eine Technisierung der Ermittlung von Informationen kann eine ungleich größere Anzahl von Informationen erhoben werden. Die Ermittlung von Informationen ist nicht mehr nur noch



gelegentlich, gewissermaßen stichprobenhaft möglich, sondern kann praktisch dauernd und ununterbrochen geschehen. Die technisierte Ermittlung von Informationen ist darüber hinaus für den Arbeitnehmer in vielen Fällen nicht wahrnehmbar, seine Abwehrreaktionen und -mechanismen gegen eine Überwachung und Kontrolle werden ausgeschaltet. Der Arbeitnehmer kann sich der Beobachtung durch technische Geräte, die Informationen ermitteln sollen, praktisch nicht entziehen. Berücksichtigt man weiter, daß auf technischem Wege ermittelte Informationen regelmäßig aufgezeichnet und irgendwie festgehalten werden mit der Folge, daß sie stets verfügbar bleiben und nicht "vergessen" werden können, so wird deutlich, daß gerade die Ermittlung und Aufzeichnung von Informationen über den Arbeitnehmer durch technische Einrichtungen die Gefahr in sich birgt, daß in Persönlichkeitsbereiche des Arbeitnehmers eingedrungen wird, die einer nicht technischen Überwachung nicht zugänglich sind, und daß der Arbeitnehmer zum Objekt einer Überwachungstechnik gemacht wird, der er sich nicht entziehen kann. Das rechtfertigt es, die Eignung einer technischen Einrichtung zur Ermittlung von Informationen und deren Aufzeichnung genügen zu lassen, damit Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates eingreifen, und nicht darauf abzustellen, ob die so ermittelten Informationen auch durch die technische Einrichtung ausgewertet werden können (so aber Goos, Technische Überwachungsmöglichkeit durch EDV ? BB 1983, 581, 583 f.).

Ob auch die bloße technisierte Auswertung von Informationen über das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer, die auf andere Weise erhoben worden sind, eine Überwachung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sein kann, braucht in diesem Verfahren nicht entschieden zu werden.

3.a) Wann Datensichtgeräte allein oder in Verbindung mit einem Rechner dazu "bestimmt" sind, Leistungs- und Verhaltensinformationen über den Arbeitnehmer zu erheben und gegebenenfalls aufzuzeichnen, ist umstritten. Der Senat hat § 87 Abs.



1 Nr. 6 BetrVG in seiner bisherigen Rechtsprechung stets dahin verstanden, daß es trotz des Wortes "bestimmt" nicht auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers ankomme, sondern allein entscheidend sei, ob die technische Einrichtung objektiv geeignet ist, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, d.h. Verhaltens- und Leistungsinformationen über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen (BAG 27, 256 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung; Beschluß vom 10. Juli 1979 - 1 ABR 50/78 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung). Diese Rechtsprechung hat durchweg Zustimmung gefunden (Hinz in Anm. AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung; Nickel in Anm. zur Entscheidung vom 9. September 1975 in AuR 1976, 93 f.; Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 327; Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 145; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 87 Rz 36 c; GK-Wiese, aaO, § 87 Rz 205; Kammann/Hesse/Schlochauer, aaO, § 87 Rz 117; Denck, aaO, RdA 1982, 296 f.; Kilian, Bildschirmarbeitsplätze und Mitbestimmung, NJW 1981, 2545, 2549; Ehmann, aaO, S. 108; Klinkhammer, aaO, AuR 1983, 323; anderer Ansicht Buchner, SAE 1975, 152; Peterrek, SAE 1976, 191; Stege/Weinspach, aaO, § 87 Rz 107). An ihr ist festzuhalten, da andernfalls Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates allein von regelmäßig nicht feststellbaren subjektiven Vorstellungen und Absichten des Arbeitgebers abhängig wären.

b) Ausgehend von dieser Rechtsprechung wird hinsichtlich der Überwachungseignung von Datensichtgeräten in Verbindung mit einem Rechner in der Literatur die Ansicht vertreten, daß sie schon dann gegeben sei, wenn die bloße Rechen- und Speicherkapazität des Systems die Ermittlung und Aufzeichnung von Leistungs- und Verhaltensinformationen möglich mache, unabhängig davon, ob verwendete Programme eine solche Ermittlung und Aufzeichnung veranlaßten. In der Verwendung entsprechender Programme wird die Überwachungsabsicht des Arbeitgebers gesehen, auf die es nach der Rechtsprechung nicht ankomme (vgl. Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 87 Rz 111; Engel, aaO, AuR 1982, 84).

Der Senat vermag dieser Ansicht nicht zu folgen. Die Frage, ob ein Bildschirmgerät in Verbindung mit einem Rechner zur Überwachung von Arbeitnehmern im dargelegten Sinne geeignet ist, kann nur anhand der im jeweiligen System verwendeten Programme beantwortet werden. Erst ein Programm macht die sogenannte hardware als technische Einrichtung im Betrieb überhaupt verwendbar und zu einem Mittel, mit dem eine Arbeitsaufgabe bewältigt, eine Funktion ausgeübt werden kann. Erst das jeweilige Programm gibt Aufschluß darüber, ob überhaupt und welche Informationen über Arbeitnehmer als Verhaltens- und Leistungsdaten ermittelt und aufgezeichnet werden. Erst ein Programm, das solche Daten erfaßt und aufzeichnet, macht Bildschirmgeräte und Rechner geeignet, Arbeitnehmer zu überwachen.

Dabei mag es die Regel sein, daß erst Anwendungsprogramme zur Ermittlung und Aufzeichnung von Verhaltens- und Leistungsdaten durch das System führen, so daß sich die Überwachungseignung des Systems nach dem jeweiligen Anwendungsprogramm bestimmt. Das ist jedoch nicht zwingend. Auch das Betriebsprogramm, die sogenannte System-software, kann schon zur Ermittlung und Aufzeichnung von Verhaltens- und Leistungsdaten führen. Es ist relativ beliebig, in welchem Programm bestimmte Arbeitsaufgaben des Systems festgelegt werden, und wird von den technischen Möglichkeiten und der vorzugsweisen Bestimmung des Systems abhängen, ob schon bestimmte "Anwendungen" im Betriebssystem programmiert sind. Darauf, ob in Fachkreisen der Begriff der System-software einen bestimmten Inhalt hat und Anwendungen derart, daß Verhaltens- und Leistungsdaten von Arbeitnehmern erfaßt und aufgezeichnet werden, nicht umfaßt, kommt es nicht an. Dieser Begriff kann sich ändern. Entscheidend für die Überwachungseignung solcher Systeme im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist allein, ob die konkret in diesem System tatsächlich vorhandenen und verwendeten Programme Verhaltens- und Leistungsdaten der Arbeitnehmer ermitteln und aufzeichnen.

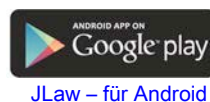
Das Abstellen auf konkret vorhandene und verwendete Programme bedeutet nicht, daß damit doch wieder auf die sub-



jektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers abgestellt wird. Sicher liegt der Verwendung eines Programms eine Entscheidung des Arbeitgebers und damit eine subjektive Absicht zugrunde. Diese Entscheidung ist jedoch nicht mit der nach der Rechtsprechung des Senats irrelevanten Überwachungsabsicht gleichzusetzen. Die Entscheidung für ein bestimmtes Programm, das - gleich aus welchen Gründen - zur Erfassung und Aufzeichnung von Verhaltens- und Leistungsdaten führt, beinhaltet lediglich die Entscheidung, eine technische Einrichtung zu installieren, die geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern zu überwachen. Davon zu unterscheiden ist die weitere Entscheidung oder Absicht des Arbeitgebers, die durch das Programm erfaßten und festgehaltenen Verhaltens- und Leistungsdaten auch zum Zwecke einer Kontrolle auszuwerten oder zu Reaktionen auf festgestellte Verhaltens- oder Leistungsweisen zu verwenden. Auf diese "Überwachungsabsicht" kommt es nach wie vor nicht an.

c) Gegen das Abstellen auf das konkret vorhandene und angewandte Programm wird eingewandt, eine solche Betrachtungsweise werde dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechtes nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht gerecht. Weder der Betriebsrat noch die Arbeitnehmer könnten erkennen, wie das jeweils benutzte Programm gestaltet sei oder welche Programme überhaupt der Arbeitgeber eingebe. Es sei daher nicht erkennbar, ob und wann der Arbeitgeber das System durch Programme oder Programmteile zu Überwachungszwecken nutze. Von daher müsse das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates als präventiver Schutz gegen die Gefahren einer technisierten Überwachung schon dann eingreifen, wenn das System überhaupt entsprechend programmierbar sei.

Dieser Einwand ist nicht gerechtfertigt. Stellt man auf das jeweilige Anwendungsprogramm ab, das im Regelfall erst zur Ermittlung und Aufzeichnung von Verhaltens- und



Leistungsdaten führen wird, so kann dessen Funktion und Arbeitsweise nicht verheimlicht werden. Der Arbeitgeber will mit diesem Programm das System zur Erledigung einer bestimmten Arbeitsaufgabe nutzen. Schon von daher ist erforderlich, daß dieses Programm, dessen Anwendung und die Arbeit mit ihm dargestellt und erläutert wird. Diese Darstellung und Erklärung ist auch dem Betriebsrat zugänglich. Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 2 BetrVG darüber hinaus vom Arbeitgeber eine rechtzeitige und umfassende Unterrichtung über das jeweilige Programm - auch über das Betriebsprogramm - und dessen Arbeitsweise verlangen. Er kann daher auch Auskunft verlangen, welche Verhaltens- und Leistungsdaten der Arbeitnehmer durch diese Programme zu welchem Zweck erfaßt und aufgezeichnet werden. Der Betriebsrat kann, soweit ihm die erforderliche Sachkunde fehlt, nach § 80 Abs. 3 BetrVG einen Sachverständigen hinzuziehen. Er ist somit im Regelfall in der Lage, sich ausreichende Kenntnisse zu verschaffen, um beurteilen zu können, ob die Voraussetzungen für die Geltendmachung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG vorliegen.

Es mag die Gefahr nicht auszuschließen sein, daß der Arbeitgeber in Ergänzung eines Überwachungsunerheblichen Programmes unbemerkt zusätzliche Programme oder Programmteile in das System eingibt, die anlässlich der Arbeit mit einem eigentlichen Anwendungsprogramm doch zur Aufzeichnung von Verhaltens- und Leistungsdaten der Arbeitnehmer und/oder gar zu deren Auswertung führen. Ein solches ohne Frage rechtswidriges Verhalten des Arbeitgebers mag zunächst unbemerkt bleiben. Diese Gefahr läßt sich jedoch auch durch einen präventiven Einsatz des Mitbestimmungsrechtes schon bei der Installation eines nur entsprechend programmierbaren Systems nicht vermeiden. Auch wenn dabei vereinbart wird, daß Überwachungsrelevante Programme nicht oder nur in bestimmten Fällen genutzt werden dürfen, verbleibt die Gefahr, daß der Arbeitge-



ber unter Verstoß gegen diese Vereinbarung doch zusätzliche Programme mit mehr oder weniger großem Aufwand erstellen läßt und nutzt, die das System in die Lage versetzen, Leistungs- und Verhaltensdaten der Arbeitnehmer zu erfassen, aufzuzeichnen und auch auszuwerten. Auch dieser Gefahr kann der Betriebsrat nur dadurch begegnen, daß er nach § 80 Abs. 2 BetrVG umfassende Auskünfte vom Arbeitgeber über Art und Funktion aller verwendeten Programme fordert und gegebenenfalls nach § 80 Abs. 3 BetrVG unter Hinzuziehung eines Sachverständigen selbst die Richtigkeit und Vollständigkeit der Auskünfte des Arbeitgebers überprüfen läßt. Ein präventiver Einsatz des Mitbestimmungsrechtes ist daher nicht geeignet, einen stärkeren Schutz vor Umgehungen zu bewirken.

d) Stellt man darauf ab, ob konkret vorhandene und angewandte Programme Leistungs- und Verhaltensdaten der Arbeitnehmer ermitteln und aufzeichnen, kann vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Regelung einer solchen technisierten Überwachung auch ein sinnvoller Gebrauch gemacht werden. Würde allein schon die Installation der hardware das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auslösen, wäre der Betriebsrat praktisch darauf beschränkt, eine Regelung zu erstreben, die jede Überwachung und damit auch jede Erfassung und Aufzeichnung von Verhaltens- und Leistungsdaten verbietet. Jede differenziertere Regelung könnte allenfalls nur abstrakt die Aufzeichnung bestimmter Daten und die Auswertung solcher Daten zu Überwachungszwecken regeln. Das birgt zwangsläufig die Gefahr, daß zwischen den Betriebspartnern bei jeder neuen Anwendung Streit darüber entsteht, ob die Erfassung, Aufzeichnung oder Auswertung bestimmter Daten nach dieser Regelung zulässig ist oder nicht.

Stellt man hingegen auf das konkrete Programm ab, steht fest, welche Verhaltens- und Leistungsdaten erfaßt und auf-



gezeichnet werden. Die Betriebspartner – und notfalls die Einigungsstelle – sind dann in der Lage zu beurteilen, welche Relevanz diese Daten allein oder in Verbindung mit anderen Daten für eine Überwachung der Arbeitnehmer haben, wie groß das Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer vor einer solchen technisierten Überwachung ist und welches Interesse andererseits der Arbeitgeber im Hinblick auf die konkrete Anwendung an der Erfassung und Aufzeichnung gerade auch dieser Verhaltens- und Leistungsdaten hat. Die jeweiligen Interessen können gegeneinander abgewogen werden und zu einer Regelung führen, die die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt.

e) Ist damit bei einer sinnvollen Ausübung des Mitbestimmungsrechtes bei der Regelung technisierter Verhaltens- und Leistungskontrollen auch auf die Beurteilungsrelevanz der ermittelten und erfaßten Leistungs- und Verhaltensdaten abzustellen, so folgt daraus noch nicht, daß eine mitbestimmungspflichtige Überwachung durch Ermittlung und Aufzeichnung von Verhaltens- und Leistungsdaten erst dann vorliegt, wenn diese Daten allein oder in Verbindung mit anderen Daten auch eine vernünftige und sachgerechte Beurteilung von Verhalten und Leistung des Arbeitnehmers ermöglichen. Schutzzweck von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist nicht der Schutz des Arbeitnehmers vor unzutreffender, unsachlicher oder unausgewogener Beurteilung infolge ungenügender Beurteilungsgrundlage, sondern der Schutz vor den Gefahren einer technischen Überwachung überhaupt, die oben aufgezeigt worden sind. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates setzt daher nicht erst dann ein, wenn die erfaßten Leistungs- und Verhaltensdaten in Verbindung mit anderen Daten überhaupt eine sinnvolle Aussage über Verhalten und Leistung ermöglichen und von einem vernünftigen Arbeitgeber auch zur Grundlage einer Beurteilung gemacht werden können (so aber Ehmann, aaO, S. 113), sondern



schon dann, wenn überhaupt Leistungs- und Verhaltensdaten erfaßt werden (so Schwarz, aaO, S. 147). Die Frage, ob einzelne Leistungs- und Verhaltensdaten schon eine sinnvolle Aussage über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers ermöglichen oder Grundlage einer Beurteilung sein können, läßt sich im voraus verläßlich nicht abschließend beantworten. Die Beantwortung ist vielmehr davon abhängig, welche weiteren Daten - auch künftig - mit herangezogen werden oder herangezogen werden können. Wollte man daher auf die Beurteilungsrelevanz der erfaßten Leistungs- und Verhaltensdaten abstellen, wäre eine Grenze zwischen mitbestimmungsfreier und mitbestimmungspflichtiger Erfassung von Verhaltens- und Leistungsdaten durch technische Einrichtungen nicht zu ziehen.

Nach allem ist ein System rechnergesteuerter Bildschirmgeräte als technische Einrichtung zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung von Arbeitnehmern erst dann geeignet, wenn aufgrund des verwendeten Programms Verhaltens- und Leistungsdaten erfaßt und aufgezeichnet werden, gleichgültig, ob diese Daten für eine Überwachung genutzt werden sollen oder lediglich zur Erledigung der mit dem Anwendungsprogramm zu bearbeitenden Aufgaben erforderlich oder nützlich sind oder für andere Zwecke benötigt werden.

4. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, ob das von der Antragstellerin benutzte PANAMAC-System als Programm zur Erfassung von Leistungs- und Verhaltensdaten auch der in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer führt. Es hat es genügen lassen, daß die Verwendung eines solchen Programms möglich sei. Schon dieser Rechtsfehler muß zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts führen.

a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht allerdings davon ausgegangen, daß eine Überwachung durch technische Einrichtungen



- 65 -

im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auch voraussetzt, daß die ermittelten und aufgezeichneten Verhaltens- und Leistungsdaten auch einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet werden können, der einzelne Arbeitnehmer also identifizierbar sein muß. Mitbestimmungspflichtig ist nicht die Erhebung von Verhaltens- und Leistungsdaten schlechthin, sondern die Erhebung solcher auf den Arbeitnehmer bezogener Daten, weil deren Persönlichkeitsbereich vor einer technisierten anonymen Überwachung geschützt werden soll. Das Erfassen der Leistung oder des Verhaltens einer ganzen Abteilung oder Gruppe reicht nicht aus (Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 145; Denck, aaO, RdA 1982, 297; Ehmann, aaO, S. 111; Moll, aaO, ZIP 1982, 894; Schwarz, aaO, S. 102 f.; Jobs, aaO, DB 1983, 2310). Ob eine Ausnahme dann zu machen ist, wenn erfaßte Verhaltens- und Leistungsdaten nur einer Gruppe von Arbeitnehmern zugeordnet werden können, die als Gruppe auch für eine bestimmte Leistung oder ein bestimmtes Verhalten gemeinschaftlich verantwortlich ist, ist hier nicht zu entscheiden.

Auf welche Weise erfaßte Leistungs- und Verhaltensdaten bestimmten Arbeitnehmern zugeordnet werden können, diese Arbeitnehmer also identifizierbar sind, ist gleichgültig. Die Identifizierung muß nicht durch die technische Einrichtung selbst erfolgen. Es genügt nach der Rechtsprechung des Senats vielmehr, daß die erfaßten Leistungs- und Verhaltensdaten auch in Verbindung mit anderen bekannten oder außerhalb der technischen Einrichtung gewonnenen Daten die Zuordnung zu einem bestimmten Arbeitnehmer erlauben. So werden etwa die durch einen Fahrtenschreiber aufgezeichneten Daten einem Arbeitnehmer erst dadurch zugeordnet, daß festgestellt wird, welcher Arbeitnehmer das Fahrzeug während des Aufzeichnungszeitraumes gefahren hat (Beschuß vom 9. September 1975 – BAG 27, 256 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung).

- 66 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 66 -

b) Das von der Antragstellerin als Programm benutzte PANAMAC-System führt als solches auch zur Erfassung von Leistungs- und Verhaltensdaten der Arbeitnehmer. Das macht der monatlich ausgedruckte RPP-Report deutlich, aus dem sich beispielsweise ergibt, wieviel Buchungen und Stornierungen und wie viele Telefongespräche einzelne Arbeitnehmer erledigt haben. Das sind ohne Frage Leistungsdaten, deren technische Erfassung und Aufzeichnung mitbestimmungspflichtig ist. Es bedarf daher im vorliegenden Falle keines weiteren Eingehens auf die Frage, welche nach einem Programm erfaßten und aufgezeichneten Daten überhaupt als Leistungs- und Verhaltensdaten zu werten sind. Ob diese Daten auch für die in Deutschland tätigen Arbeitnehmer der Antragstellerin erfaßt werden, steht nicht fest. Der Gesamtbetriebsrat behauptet dies mit dem Hinweis darauf, daß der von den in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern zur Öffnung des Systems benutzte Code die persönliche Kennziffer des Arbeitnehmers enthalte und damit dessen Identifizierung erlaube. Die Antragstellerin hat vorgetragen, daß das sogenannte Panamac Operator's Manual in Deutschland nicht gelte. Das kann einmal bedeuten, daß für Deutschland überhaupt nicht erfaßt und aufgezeichnet wird, wie viele Buchungen, Reservierungen, Telefongespräche und ähnliche Arbeiten etwa über das System und mit dem System erledigt werden, es kann aber auch lediglich bedeuten, daß mit dem System nicht festgehalten wird und festgehalten werden kann, wie viele Buchungen und Telefongespräche der einzelne Arbeitnehmer erledigt hat, gleichwohl aber aufgezeichnet ist, wie viele Buchungen und Telefongespräche von jedem Betrieb oder Büro ausgegangen sind. Im letzteren Falle ist angesichts der unzureichenden Feststellungen über den Umfang und die Organisation der Arbeit an den Bildschirmgeräten in den einzelnen Betrieben nicht auszuschließen, daß gleichwohl erfaßte Leistungs- und Verhaltensdaten einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet werden können.

- 67 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 67 -

Damit das Landesarbeitsgericht die danach erforderlichen tatsächlichen Feststellungen treffen kann, muß der Rechtsstreit insoweit zurückverwiesen werden.

5. Eine abschließende Entscheidung im Sinne der Antragstellerin ist dem Senat nicht deswegen möglich, weil die Antragstellerin erklärt hat, keine Überwachung und Kontrolle der an Bildschirmgeräten tätigen Arbeitnehmer durchführen zu wollen. Da das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht an die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers anknüpft, kann das Verlangen des Gesamtbetriebsrates, eine technische Kontrolle durch Bildschirmgeräte und ein verbundenes Rechnersystem zu regeln, nicht deswegen unbegründet sein, weil der Arbeitgeber eine Überwachung und Kontrolle nicht beabsichtigt, gleichwohl aber Leistungs- und Verhaltensdaten technisch erfaßt (so auch Ehmann, aaO, S. 115 f.; Denck, aaO, RdA 1982, 298; GK-Wiese, aaO, § 87 Rz 205). Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates entfallen nicht deswegen, weil ein von einer mitbestimmten Regelung bezweckter Schutz der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber freiwillig zugestanden wird (vgl. Beschluß des Senats vom 21. Dezember 1982 - 1 ABR 14/81 - AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

VI. Schutz vor wirtschaftlichen Nachteilen

1. Der Gesamtbetriebsrat verlangt nach § 2 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 und 2 seines Entwurfes für eine Betriebsvereinbarung eine Regelung, die die Arbeitnehmer an Bildschirmgeräten vor möglichen wirtschaftlichen Nachteilen schützt. Es sollen Herabgruppierungen ausgeschlossen und Nachteile vermieden werden, die entstehen können, wenn ein Arbeitnehmer deswegen umgesetzt werden muß, weil er sich für eine Arbeit am Bildschirmgerät als ungeeignet erweist. Der Sache nach handelt

- 68 -



es sich damit um eine Regelung zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile, die aus der Installation von Datensichtgeräten als Maßnahme der Antragstellerin resultieren oder resultieren können. Eine solche Regelung kann der Gesamtbetriebsrat nach § 112 Abs. 1 - 4 BetrVG verlangen, wenn die Installation von Datensichtgeräten eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG ist.

Der Senat hat sich schon in seiner Entscheidung vom 26. Oktober 1982 (- 1 ABR 11/81 - AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) mit der Frage befaßt, ob die Installation von Datensichtgeräten eine Betriebsänderung insbesondere in der Form einer grundlegenden Änderung der Betriebsanlagen im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG sein kann. Er hat ausgesprochen, daß unter Betriebsanlagen im Sinne dieser Vorschrift nicht nur Anlagen in der Produktion zu verstehen seien, sondern allgemein solche, die dem arbeitstechnischen Produktions- und Leistungsprozeß dienen. Auch die Änderung einzelner Betriebsanlagen kann unter § 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG fallen, wenn es sich um solche Anlagen handelt, die in der Gesamtschau von erheblicher Bedeutung für den gesamten Betriebsablauf sind. Dabei habe die Zahl der Arbeitnehmer, die von der Änderung der einzelnen Betriebsanlagen betroffen werden, indizielle Bedeutung dafür, ob es sich um Betriebsanlagen von erheblicher Bedeutung handelt. Bei der Frage, ob die Änderung der Betriebsanlagen grundlegend ist, komme es entscheidend auf den Grad der technischen Änderung an. Im Zweifelsfalle könne sich eine grundlegende Änderung auch aus dem Grad der nachteiligen Auswirkungen der Änderungen auf die betroffenen Arbeitnehmer ergeben. An diesen Grundsätzen ist auch im vorliegenden Verfahren festzuhalten mit der Maßgabe, daß nach der Entscheidung des Senats vom 2. August 1983 (- 1 AZR 516/81 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) hinsichtlich der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer auf die Neufassung des § 17 Abs. 1 KSchG abzustellen ist, wobei jedoch



von der Änderung mindestens 5 % der Belegschaft des Betriebes betroffen sein müssen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat die Installation von etwa 70 Datensichtgeräten in den einzelnen Betrieben der Antragstellerin als eine Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 5 BetrVG gewertet. Es hat unter Arbeitsmethode die Art des Einsatzes menschlicher Arbeitskraft zur Erledigung einer Arbeitsaufgabe verstanden, die sich gerade beim Einsatz neuer Technologien ergeben kann. Es hat angenommen, daß bei einer Installation von 70 Datensichtgeräten mehr als 70 Arbeitnehmer mit dieser neuen Arbeitsmethode arbeiten müßten, so daß 5 % der Gesamtbelegschaft davon betroffen seien. Unerheblich sei dabei, innerhalb welcher Zeit die Datensichtgeräte installiert wurden und ob wirtschaftliche Nachteile für die Arbeitnehmer dadurch entstehen können oder schon entstanden sind.

Hinsichtlich der beiden zuletzt genannten Überlegungen ist dem Landesarbeitsgericht zuzustimmen. Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 22. Mai 1979 (BAG 32, 14 = AP Nr. 4 zu § 111 BetrVG 1972) ausgesprochen, daß es auf den in § 17 Abs. 1 KSchG genannten Zeitraum von vier Wochen nicht ankomme, entscheidend vielmehr sei, wie viele Arbeitnehmer von der geplanten Maßnahme insgesamt betroffen werden können, auch wenn die Maßnahme stufenweise durchgeführt werde und sich über einen längeren Zeitraum hinziehe. Zutreffend ist auch die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, daß es nicht darauf ankommt, ob anläßlich einer Betriebsänderung wirtschaftliche Nachteile für die Arbeitnehmer entstehen können. § 111 Satz 2 BetrVG fingiert für die in dieser Vorschrift genannten Betriebsänderungen, daß diese wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können (Entscheidung des Senats vom 17. August 1982 - 1 ABR 40/80 - AP Nr. 11 zu § 111 BetrVG 1972, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Nur



- 70 -

wenn sich die Frage, ob eine grundlegende Änderung der Betriebsanlagen oder des Arbeitsablaufes erfolgt ist, auf der Grundlage der tatsächlichen Änderungen nicht zweifelsfrei beantworten lasse, ist nach dem Sinn der dem Betriebsrat in den §§ 111 f. BetrVG eingeräumten Beteiligungsrechte auf den Grad der nachteiligen Auswirkungen der Änderungen für die betroffenen Arbeitnehmer abzustellen und zu prüfen, ob sich aus den Änderungen wesentliche Nachteile für sie ergeben können.

3. Gleichwohl enthält die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts einen Rechtsfehler. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Würdigung ohne jede nähere Differenzierung auf den gesamten Unternehmensbereich der Antragstellerin abgestellt und nur allgemein gewürdigt, daß die Buchung von internationalen Flügen über Datensichtgeräte eine grundlegend neue Arbeitsmethode sei. Damit hat das Landesarbeitsgericht übersehen, daß auch die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen auf den jeweiligen Betrieb bezogen sind und nur in dem Betrieb zum Tragen kommen, in dem der Unternehmer eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 2 BetrVG durchführt. Daran ändert sich nichts dadurch, daß die Betriebsänderungen in den einzelnen Betrieben Teil einer unternehmenseinheitlichen Maßnahme sind und die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte nach § 50 Abs. 1 BetrVG in die Zuständigkeit eines Gesamtbetriebsrates fallen kann. Auch in einem solchen Fall stellt sich die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nur als die Bündelung der Zuständigkeiten der einzelnen Betriebsräte dar. Sie erstreckt sich nicht auf betriebsratslose Betriebe und führt nicht dazu, daß für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten durch den Gesamtbetriebsrat andere Voraussetzungen gegeben sein müssen (Entscheidung des Senats vom 16. August 1983 - 1 AZR 544/81 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

- 71 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Die Antragstellerin unterhält in Deutschland sieben Niederlassungen. Ob alle Niederlassungen Betriebe im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind und einen Betriebsrat gewählt haben, ist nicht festgestellt. Nicht bekannt ist auch, in welchem Umfange die einzelnen Betriebe von der Installation der Datensichtgeräte betroffen worden sind und wie sich dies in den einzelnen Betrieben auswirkt. Soweit mit der Installation der Datensichtgeräte die Einführung neuer Arbeitsmethoden verbunden ist, muß es sich jeweils um eine Arbeitsmethode handeln, die in einer Gesamtschau von erheblicher Bedeutung für den jeweiligen Betriebsablauf ist. Nicht in jedem Betrieb muß sich die Arbeitsmethode grundlegend geändert haben. Wenn es richtig ist, daß Buchungen im innerdeutschen Flugverkehr nach wie vor ohne Datensichtgeräte vorgenommen werden, erscheint es nicht ausgeschlossen, daß in einzelnen Buchungsstellen die Abwicklung nur gelegentlicher Buchungen für den internationalen Flugverkehr mit einem Datensichtgerät von untergeordneter Bedeutung ist und damit noch keine Betriebsänderung darstellt. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht festgestellt, ob alle Datensichtgeräte überhaupt oder überwiegend für den Buchungsverkehr genutzt werden. Nach dem Vorbringen des Gesamtbetriebsrates stehen Datensichtgeräte auch im Frachtbüro. Welche Arbeiten hier damit abgewickelt werden, ist nicht bekannt. Durch eine Änderung des Buchungsvorganges sind daher möglicherweise nicht alle an den insgesamt 70 Datensichtgeräten beschäftigten Arbeitnehmer betroffen.

Ohne eine auf jeden Betrieb bezogene Feststellung, ob hier erhebliche Betriebsanlagen oder entscheidende Arbeitsmethoden grundlegend geändert worden sind, läßt sich nicht feststellen, ob der Gesamtbetriebsrat eine Regelung zum Schutz der Arbeitnehmer vor materiellen Nachteilen verlangen kann, die aus der Installation von Datensichtgeräten herrühren können. Da es an solchen Feststellungen fehlt, muß die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben werden.



4. Eine eigene abschließende Entscheidung ist dem Senat nicht möglich.

a) Das Verlangen des Gesamtbetriebsrates nach einer Regelung zum Schutz der Arbeitnehmer vor wirtschaftlichen Nachteilen ist entgegen der Ansicht der Antragstellerin nicht schon deswegen unbegründet, weil der Gesamtbetriebsrat anlässlich der Einführung der Datensichtgeräte nie über einen Interessenausgleich verhandelt und einen Sozialplan angestrebt habe. Der Betriebsrat kann einen Sozialplan zum Ausgleich oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile einer geplanten oder auch durchgeführten Betriebsänderung auch dann verlangen, wenn über die Betriebsänderung selbst nicht verhandelt und ein Interessenausgleich nicht versucht worden ist. Es kann durchaus sein, daß der Gesamtbetriebsrat zunächst die Einführung von Datensichtgeräten, insbesondere wenn diese innerhalb eines längeren Zeitraumes stufenweise erfolgt ist, nicht oder nicht sofort als eine beteiligungspflichtige Betriebsänderung erkannt hat, was insbesondere auch davon abhängig sein kann, in welchem Umfang und in welcher Weise die Antragstellerin den Gesamtbetriebsrat über Ausmaß und Zweck der Installation der Datensichtgeräte informiert hat. Es kommt auch nicht darauf an, ob der Gesamtbetriebsrat den Abschluß eines Sozialplans ausdrücklich verlangt hat. Der Gesamtbetriebsrat hat jedenfalls schon vor diesem Rechtsstreit von der Antragstellerin eine Regelung verlangt, die die an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmer vor wirtschaftlichen Nachteilen sichert. Dieses Regelungsverlangen hat die Antragstellerin zurückgewiesen. Daß der Gesamtbetriebsrat sein Verlangen rechtlich zutreffend als ein Verlangen nach Abschluß eines Sozialplanes qualifiziert und auch bezeichnet hat, ist nicht erforderlich.

b) Soweit die Rechtsbeschwerde geltend macht, der Schutz der Arbeitnehmer vor wirtschaftlichen Nachteilen aus einer



Installation von Bildschirmgeräten werde bereits durch den von ihr mit der ÖTV abgeschlossenen Tarifvertrag zum Schutze der Mitarbeiter vor Folgen der Rationalisierung vom 1. Oktober 1980 bewirkt, vermag auch dies eine Entscheidung zu ihren Gunsten nicht zu rechtfertigen. § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG bestimmt ausdrücklich, daß § 77 Abs. 3 BetrVG auf einen Sozialplan nicht anzuwenden ist. Dieses Beteiligungsrecht steht daher nicht unter dem Vorbehalt einer fehlenden tariflichen Regelung. Die Betriebspartner sind daher an der Regelung zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile einer Betriebsänderung auch dann nicht gehindert, wenn die gleichen Fragen schon Gegenstand eines Tarifvertrages sind.

5. Der Rechtsstreit muß daher auch insoweit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, als dieses über das Verlangen des Gesamtbetriebsrates nach einer Regelung zum Schutz der Arbeitnehmer vor wirtschaftlichen Nachteilen entschieden hat. Das Landesarbeitsgericht wird die für eine solche Entscheidung noch fehlenden tatsächlichen Feststellungen treffen müssen. Wenn auch insoweit das Landesarbeitsgericht nach § 83 Abs. 1 ArbGG den maßgebenden Sachverhalt von Amts wegen zu erforschen hat, so haben doch die am Verfahren Beteiligten an der Aufklärung des Sachverhaltes mitzuwirken. Insbesondere ist es auch im Beschlußverfahren Aufgabe des Betriebsrates, diejenigen Tatsachen vorzutragen, aus denen er ein Mitbestimmungsrecht herleitet (BAG 25, 87 = AP Nr. 1 zu § 20 BetrVG 1972, AP Nr. 2, 20 und 21 zu § 37 BetrVG 1972). Daran ändert sich im vorliegenden Falle nichts deswegen, weil hier der Arbeitgeber als Antragstellerin die Feststellung begehrt, daß dem Betriebsrat das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht nicht zusteht. Dieses Begehren der Antragstellerin stellt sich als leugnende Feststellungsklage dar. Diese läßt die Darlegungs- und Beweislast grundsätzlich unberührt. Auch in einem solchen Verfahren muß derjenige, der sich eines Rechts berührt, die Voraussetzungen dieses Rechts dartun



und notfalls beweisen. Auf seine Parteistellung im Verfahren kommt es nicht an (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 42. Aufl., § 256 Anm. 4 D; Thomas/Putzo, ZPO, 12. Aufl., § 256 Anm. 6).

VII. Vollzugs- und Kontrollordnung

1. Der Gesamtbetriebsrat verlangt schließlich eine Regelung, die Informations- und Unterrichtungspflichten der Antragstellerin in bezug auf den Einsatz von Bildschirmgeräten festlegen und die Einrichtung einer Überwachungskommission vorschreiben soll, der Überwachungsaufgaben und das Recht zustehen sollen, für die Antragsgegnerin verbindliche Verbesserungsvorschläge zu machen.

Dieses Verlangen ist auch dann nicht gerechtfertigt, wenn sich das Verlangen des Gesamtbetriebsrates nach einer Regelung der Leistungskontrollen und des Schutzes der Arbeitnehmer vor wirtschaftlichen Nachteilen als begründet erweisen sollte. Für das Verlangen, die Ausführung und Überwachung einer darüber abgeschlossenen Betriebsvereinbarung oder eines sich darüber verhaltenden Spruchs der Einigungsstelle verbindlich zu regeln, fehlt es an einer Rechtsgrundlage. Nach § 77 Abs. 1 BetrVG werden Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, vom Arbeitgeber durchgeführt. Etwas anderes gilt nur dann, wenn es im Einzelfall zwischen Arbeitgeber oder Betriebsrat vereinbart worden ist. Damit werden Vereinbarungen über die Durchführung von Betriebsvereinbarungen und damit auch Regelungen einer Kontrolle und Überwachung der Durchführung zwar nicht ausgeschlossen, solche Vereinbarungen können aber nur freiwillig geschlossen und nicht über einen Spruch der Einigungsstelle erzwungen werden (GK-Thiele, aaO, § 77 Rz 29; Kammann/Hess/Schlochauer, aaO, § 77 Rz 57; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, aaO, § 77 Rz 10).



2. Auch unter dem Gesichtspunkt, daß es sich insoweit um einen Annex zu einer mitbestimmungspflichtigen Regelung handelt, ist das Verlangen des Gesamtbetriebsrates nicht begründet. Als eine Annexregelung, die ebenfalls dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterfällt, kann nur eine Regelung verstanden werden, die sich nicht von der Regelung der an sich mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit trennen läßt, weil beide notwendigerweise miteinander verbunden sind und die eine Regelung nicht ohne die andere getroffen werden kann (Beschuß vom 8. März 1977 - BAG 29, 40 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung). Das ist hinsichtlich der Durchführung einer vereinbarten Regelung und der Kontrolle dieser Durchführung auf der einen Seite und der Regelung selbst auf der anderen Seite nicht der Fall. Wird die Frage der individuellen Leistungskontrolle an Datensichtgeräten durch Betriebsvereinbarung geregelt oder wird festgelegt, unter welchen Voraussetzungen wirtschaftliche Nachteile aus der Beschäftigung auf Bildschirmarbeitsplätzen auszugleichen oder zu mildern sind, so kann diese Regelung vom Arbeitgeber beachtet und ausgeführt werden und der Arbeitgeber ist zur Ausführung dieser Regelung verpflichtet. Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG lediglich darüber zu wachen, daß der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nachkommt. Sofern die Regelung für Arbeitnehmer Rechte begründet, können diese selbst ihre Rechte gegen den Arbeitgeber geltend machen. Soweit der Betriebsrat zur Erledigung seiner Aufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auf Informationen durch den Arbeitgeber angewiesen ist, hat der Arbeitgeber diese Auskünfte nach § 80 Abs. 2 BetrVG ohnehin zu erteilen. Der Vereinbarung solcher Auskunftspflicht und Unterrichtungspflichten bedarf es daneben nicht. Unzutreffend ist es auch, wenn der Gesamtbetriebsrat geltend macht, ohne eine solche Regelung müsse die Wahrung seiner Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte ineffektiv bleiben. Soweit der Arbeitgeber seiner Verpflichtung, die vereinbarte Regelung durchzuführen oder erforderliche Auskünfte zu erteilen, nicht nachkommt, ist



der Betriebsrat auf die Inanspruchnahme gerichtlicher Hilfe angewiesen, unabhängig davon, ob die vom Arbeitgeber verletzten Pflichten sich unmittelbar aus dem Gesetz oder aus einer Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ergeben.

Der Gesamtbetriebsrat kann daher weder die Festlegung besonderer Unterrichtungspflichten noch die Errichtung einer Überwachungskommission mit bestimmten Befugnissen verlangen und dieses Verlangen durch einen Spruch der Einigungsstelle durchsetzen. Erst recht gilt dies für das spezielle Verlangen, der Überwachungskommission das Recht einzuräumen, der Antragstellerin verpflichtende Verbesserungsvorschläge zu machen. Der Betriebsrat kann den Arbeitgeber zu einem bestimmten Verhalten bzw. zu einer bestimmten Maßnahme nur verpflichten, soweit ihm ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zusteht. Ein solches Mitbestimmungsrecht deckt aber nicht eine erzwingbare Regelung, die letztlich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über den gesetzlichen Mitbestimmungstatbestand hinaus erweitert. Der Senat hat daher auch entschieden, daß vom erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG eine Regelung nicht gedeckt ist, die dem Betriebsrat ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht, etwa bei der Bestellung des jeweiligen Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen, bei der Entscheidung über die Annahme einzelner Verbesserungsvorschläge oder bei der Entscheidung über die Höhe der Prämie einräumen soll (Beschluß vom 16. März 1982 - BAG 38, 148 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen).

VIII. Nach allem war auf den Hilfsantrag der Antragstellerin festzustellen, daß der Gesamtbetriebsrat von ihr keine Regelung verlangen kann, die hinsichtlich der von ihr bislang



eingeführten Datensichtgeräte allgemein

eine bestimmte Ausgestaltung der Bildschirm-
arbeitsplätze,

eine zeitliche Beschränkung und/oder Unter-
brechung der Arbeit auf Bildschirmarbeits-
plätzen,

die Beschäftigung schwangerer Arbeitnehmerin-
nen an Bildschirmgeräten,

Augenuntersuchungen für an Bildschirmgeräten
beschäftigte Arbeitnehmer und

Durchführungsregelungen und Unterrichts-
pflichten der Antragstellerin

zum Inhalt hat.

Soweit das Landesarbeitsgericht über das Verlangen des
Gesamtbetriebsrates nach einer Regelung

individueller Leistungskontrollen der an Bild-
schirmgeräten beschäftigten Arbeitnehmer mit-
tels dieser Geräte und

zum Schutz der an Bildschirmgeräten beschäftig-
ten Arbeitnehmer vor wirtschaftlichen Nachtei-
len

entschieden hat, war der Rechtsstreit an das Landesarbeits-
gericht zurückzuverweisen.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Muhr

Mager



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)