

DER BILDSCHIRMARBEITSPLATZ AUS ARBEITSRECHTLICHER SICHT

Alexander Sackl und Georg Schima

INHALT:

1. Einleitung, Problemstellung
2. Rechtsprobleme der betrieblichen Einführung von Bildschirmgeräten
 - 2.1. Kollektivvertragliche Gestaltungsmacht
 - 2.1.1. Zulässiger Regelungsinhalt des Kollektivvertrages
 - 2.1.1.1. Inhaltsnormen (§ 2 Abs.2 Z 2 ArbVG)
 - 2.1.1.2. Regelungen nach § 2 Abs.2 Z 4 und Z 5 1. Fall ArbVG
 - 2.1.1.3. Regelungen nach § 2 Abs.2 Z 5 2. Fall iVm § 97 Abs.1 Z 9 ArbVG
 - 2.1.1.4. Umdeutung unzulässiger normativer in schuldrechtliche Bestimmungen
 - 2.2. Zustimmungspflichtige Maßnahmen
 - 2.2.1. Maßnahmen nach § 96 Abs.1 Z 3 ArbVG
 - 2.3. Betriebsvereinbarungen
 - 2.3.1. Fakultative Betriebsvereinbarungen
 - 2.3.1.1. Vereinbarungen nach § 97 Abs.1 Z 8 ArbVG
 - 2.3.1.2. Vereinbarungen nach § 97 Abs.1 Z 9 ArbVG
 - 2.3.2. Erzwingbare Betriebsvereinbarungen
 - 2.3.2.1. Vereinbarungen nach § 97 Abs.1 Z 4 iVm § 109 Abs.3 ArbVG ("Sozialpläne")
 - 2.3.2.2. Vereinbarungen nach § 97 Abs.1 Z 6 ArbVG
 - 2.4. Zusammenfassung
3. Folgen der Einführung von Bildschirmarbeit und ihre rechtliche Erfassung
 - 3.1. Bildschirmarbeit aus dem Blickwinkel des arbeitsrechtlichen Gesundheitsschutzes
 - 3.2. Weitergehende Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmer
 - 3.3. "Neue Heimarbeit"

1. EINLEITUNG, PROBLEMSTELLUNG

Der Einzug elektronischer Datenverarbeitungssysteme mit Bildschirmterminals in die Büros ist unaufhaltsam und revolutionär in mehrerer Beziehung (EHMANN 1981, S.13; GAUL 1984, S.1; DENCK 1982, S.279). Er wird die Arbeitswelt im allgemeinen und die Büro-

und Verwaltungsarbeit im besonderen grundlegend verändern (vgl. BOSMANN 1984, S.185).

1979/80 zählte man in der Bundesrepublik 280.000 bis 300.000 Bildschirmarbeitsplätze, zwei Jahre davor waren es Schätzungen zufolge nur etwa 50.000 gewesen. Die Hochrechnung für 1985 beläuft sich auf etwa eine Million Geräte, die an Büroarbeitsplätzen eingesetzt werden sollen (vgl. EHMANN 1981, S.13; DENCK 1982, S.279; BÄHRINGER 1981, S.364). In Österreich vollzieht sich diese Entwicklung — wie so vieles — zwar etwas langsamer, zeitig aber dennoch ihre Wirkungen. Wenn auch detailliertes statistisches Material hierzu lande traditionell Mangelware ist, so weiß man doch, daß sich die Zahl der Computer insgesamt im Zeitraum Jänner 1983 bis Jänner 1985 von 100.000 auf 200.000 verdoppelte, wovon allerdings knapp 150.000 auf Mikrocomputer entfallen (DIE PRESSE 27./28.4.1985). Neuesten Schätzungen zufolge sind außerdem bereits rund 30% der in Büros Beschäftigten in irgendeiner Weise mit EDV befaßt (DIE PRESSE 6.5.1985).

Jedenfalls ist eine grundlegende *Umschichtung* der technologischen Entwicklung zu konstatieren: während sich diese nämlich praktisch seit Beginn des Industriezeitalters auf den Fertigungs- (=Produktions-)bereich konzentrierte, ist der Verwaltungsbereich erst seit etwa 15 Jahren Gegenstand ständiger Innovationen; diese vollziehen sich dafür in umso schnellerem Tempo (GAUL 1984, S.1).

Den damit verbundenen Chancen — verstärktes Wachstum, Produktivitätssteigerungen, weitgehende Ausschaltung menschlichen Fehlverhaltens bei komplizierten Tätigkeiten sowie die Übernahme körperlich und geistig anstrengender Arbeiten durch den Computer — stehen zum Teil beachtenswerte potentielle Nachteile der von der Umorganisation betroffenen Belegschaft gegenüber (vgl. die allerdings sehr spezifische Gegenüberstellung bei KNITTLER 1984, S.25).

Das Pendant der Produktivitätserhöhung ist nach überwiegender, wenn auch — v.a. von Arbeitgeberseite — teilweise heftig umstrittener Auffassung die Beseitigung von Arbeitsplätzen, da es sehr fraglich erscheint, ob die in den traditionellen Branchen infolge der Rationalisierung freiwerdenden Arbeitskräfte in vollem Ausmaß von jenen Wirtschaftszweigen, die den technischen Fortschritt "produzieren", aufgenommen werden können. Die jüngsten Meldungen aus der Computerbranche in den Vereinigten Staaten — deutlich verschlechterte Ertragslage selbst bei als "unverwundbar" geltenden Unternehmen, geplante Massenkündigungen usw. — lassen das Gegenteil erwarten.

Mit der Ausschaltung menschlichen Fehlverhaltens wiederum geht die nahezu beliebig ausbaufähige Möglichkeit nicht nur einer Leistungs-, sondern auch einer Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer einher (DÜNNWALD 1984, S.12 f.; WOLF-KÖPPEN 1984, S.51 f.; LAUBER 1984, S.13 ff.).

Darüber hinaus wird verschiedentlich die Befürchtung geäußert, die vermehrte Einführung von Bildschirmgeräten könnte eine Entwicklung rückgängig machen, die vor etwa zwei Jahrhunderten ausgehend von England einsetzte und unser Industriezeitalter entscheidend prägte: die Verlagerung der menschlichen Arbeit von zu Hause in die Fabrik bzw. ins Büro. Die neuen Geräte eröffnen nämlich rein technisch die Möglichkeit, Tätigkeiten, welche bisher selbstverständlicherweise im Betrieb verrichtet wurden, nunmehr zu Hause auszuüben. Das Schlagwort von der "neuen Heimarbeit" war schnell gefunden (INFAS 1984, S.5; KNITTLER 1984, S.25 f.; BOSMANN 1984, S.187).

Tatsächlich besteht die Gefahr, daß eine derartige Entwicklung weite Teile der Büroangestellten dem Geltungsbereich des Arbeitsrechtes zumindest teilweise entzieht. Schon die Arbeitnehmereigenschaft von Personen, die in ihrer Privatwohnung an Bildschirmgeräten Arbeiten für ein Unternehmen durchführen, erscheint unter dem Blickwinkel der herrschenden Lehre und Rechtsprechung höchst zweifelhaft (vgl. FLORETTA/SPIELBÜCHLER/STRASSER I 1984, S.16, 24 ff.; SCHWARZ/LÖSCHNIGG 1983, S.99 f., 105 f., 126 ff.; OGH v. 6. 4. 1954. In: Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen 5957; OGH v.

3. 7. 1957. In: Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen 6689; vgl. aber OGH v. 23. 4. 1964. In: Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen 7935).

Neben der Behandlung derartiger — eher rechtspolitischer — Probleme versucht die vorliegende Arbeit aber vor allem, der Frage nachzugehen, ob bzw. inwieweit das geltende Arbeitsrecht — und hier in erster Linie das Kollektivvertrags- und Betriebsvereinbarungsrecht — Handhaben bietet, das Problem Bildschirmarbeitsplatz in den Griff zu bekommen oder, anders ausgedrückt, inwieweit Regelungen betreffend Bildschirmarbeitsplätze in den genannten Rechtsquellen überhaupt zulässig sind.

2. RECHTSPROBLEME DER BETRIEBLICHEN EINFÜHRUNG VON BILDSCHIRMGERÄTEN:

Die Ö-Norm A 2611 Teil 1 definiert den Bildschirmarbeitsplatz als "Arbeitsplatz, bei dem Arbeitsaufgaben mit und Arbeitszeit am Bildschirm bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind."

Die praktisch inhaltsgleiche Deutsche Industrienorm (DIN) 66233 vom Oktober 1980 sah noch in ihrem Entwurf vor, daß als Bildschirmarbeitsplätze schlechthin Arbeitsplätze gelten sollten, "deren Bestandteil ein Bildschirmgerät ist."

Fraglich erscheint, ob mit einer derartigen, lediglich auf die Hardware abstellenden Definition ein brauchbarer Anknüpfungspunkt für das Betriebsverfassungsrecht geschaffen wurde, da es einerseits weder in Deutschland noch in Österreich einen gesetzlichen Mitbestimmungsbestand betreffend "Bildschirmarbeitsplätze" gibt und andererseits für die Lösung zumindest mancher diesbezüglicher Rechtsfragen — z.B. die zustimmungspflichtige Kontrollmaßnahme nach § 96 Abs.1 Z 3 ArbVG (bzw. in der BRD das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Z 6 BetrVG) — weniger die Hardware als vielmehr die im Gerät zur Anwendung gelangende Software der entscheidende Faktor ist (vgl. EHMANN 1981, S.17 ff.; seine harte Kritik richtet sich allerdings noch gegen den oben erwähnten Entwurf der DIN 66233, welcher dann ja abgeändert wurde).

Im Rahmen der nun folgenden Untersuchung von Rechtsproblemen bei der betrieblichen Einführung von Bildschirmgeräten bzw. Bildschirmarbeitsplätzen sollen im wesentlichen zwei Problemkreise herausgegriffen werden.

Erstens wird die Zulässigkeit von Bestimmungen in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen zu prüfen sein, die der Arbeitnehmerschaft (d.h. dem Betriebsrat) bei der *Einführung* von Bildschirmgeräten bzw. Bildschirmarbeitsplätzen ein *Mitbestimmungsrecht* einräumen.

Zweitens geht es um Regelungen, welche Art und Beschaffenheit derartiger Geräte oder Arbeitsplätze näher determinieren, also z.B. anordnen, daß die Bildschirme und Schriftzeichen bestimmte Farben aufweisen oder die Sitzgelegenheit bestimmten ergonomischen Kriterien entsprechen müssen. Wir wollen diese zweite Gruppe von Normen "*Ausstattungsrichtlinien*" nennen.

2.1. Kollektivvertragliche Gestaltungsmacht:

2.1.1. Zulässiger Regelungsinhalt:

Kollektivverträge, d.h. schriftliche Vereinbarungen zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (siehe Legaldefinition in § 2 Abs.1

ArbVG) sind bezüglich des Inhaltes ihres *normativen*, d.h. für alle davon Betroffenen unmittelbar rechtsverbindlichen Teiles an die Bestimmung des § 2 Abs.2 Z 2-7 ArbVG gebunden, dessen Aufzählung allerdings im Hinblick auf § 29 ArbGVG nicht als taxative anzusehen ist (FLORETTA/STRASSER 1975, S.23).

2.1.1.1. Inhaltsnormen:

Nach § 2 Abs.2 Z 2 ArbVG kann der Kollektivvertrag "die gegenseitigen, aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer" regeln. Bezüglich der Reichweite dieser als "Inhaltsnormen" bezeichneten Bestimmungen herrscht jedoch keine gänzliche Einigkeit.

Nach hL kann, auf diese Bestimmung gestützt, alles geregelt werden, was "für den Inhalt von Arbeitsverträgen innerhalb einer bestimmten Berufsgruppe nach der diesbezüglichen Auffassung der beteiligten Verkehrskreise charakteristisch ist" (FLORETTA/STRASSER 1975, S.27; vgl. auch KUDERNA 1978, S.7 f.; Arb 7240; Arb 9455). Darunter fallen neben den genannten Inhaltsnormen noch die "Beendigungsnormen", nicht aber die sog. "Abschlußnormen", welche den Abschluß neuer Arbeitsverträge (oder Nebenabreden) regeln und auch nicht die "Solidarnormen", die Einrichtungen zugunsten der Gesamtarbeitnehmerschaft betreffen (SCHWARZ/LÖSCHNIGG 1983, S.70; FLORETTA/STRASSER 1975, S.26).

Gegen die oben skizzierte Auffassung sind in letzter Zeit allerdings nicht zu Unrecht gewisse Bedenken geäußert worden. FIRLEI etwa gesteht dem Ansatz zwar zu, eine "als Faustregel sehr brauchbare Formel" zu sein, mit der man aber nicht immer das Auslangen finden könne (FIRLEI 1983, S.470). Insbesondere dürfte das Kriterium der Typizität nicht historisch im Sinne einer "Versteinerungstheorie" interpretiert werden, da sonst neu auftretenden Schutzbedürfnissen der Arbeitnehmer nicht wirksam mit dem KollV Rechnung getragen werden könne und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung jegliche Dynamik genommen würde (FIRLEI 1983, S.475). WACHTER weist ebenfalls zutreffenderweise auf die "versteinernde Wirkung" einer streng an der branchenweisen Typizität und der Verkehrsauffassung orientierten Auslegung hin (WACHTER 1983, S.184). Ihm zufolge sollen gemäß § 2 Abs.2 Z 2 ArbVG alle Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit normativer Wirkung geregelt werden können, "die die Arbeitsvertragspartner auf Grund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben" (WACHTER 1983, S.183). Es müßte ganz allgemein an das "Arbeitsverhältnis als Entstehungsbereich der betreffenden Rechte und Pflichten von Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer" angeknüpft werden (WACHTER 1983, S.183).

In der Tat läßt sich die enge Auffassung, wie sie von STRASSER und KUDERNA vertreten wird, weder mit dem Wortlaut des Gesetzes noch mit dessen Zielsetzungen gut vereinbaren. Wohl ist der Ansicht zuzustimmen, daß sich die gesetzliche Ermächtigung zur Regelung von Inhaltsnormen nicht mit dem privatautonomen Gestaltungsspielraum der Arbeitsvertragspartner deckt (FLORETTA/STRASSER 1975, S.27) — die im Schrifttum auch vertretene Position, alles, was geeignet sei, den Inhalt eines Dienstvertrages zu bilden, könne als Inhaltsnorm qualifiziert werden (so BORKOWETZ 1968, S.31), stellt sich demzufolge als zu weit gesteckt dar — doch ist mit dem statischen Kriterium der Typizität und der Verkehrsauffassung nicht viel gewonnen, weil dann die *Schutzfunktion* des KollV in der Tat weitgehend außer Kraft gesetzt würde. Dieser soll eben gerade auch Inhalte regeln dürfen, welche wegen der schwächeren Position des Arbeitnehmers im Einzelarbeitsvertrag üblicherweise gar nicht thematisiert werden (FIRLEI 1983, S.475).

Für die Beantwortung der Frage, ob eine kollektivvertragliche Bestimmung von der Regelungsmacht nach § 2 Abs.2 Z 2 ArbVG erfaßt ist, sind unseres Erachtens zwei Kriterien her-

anzuziehen: erstens ist zu untersuchen, ob die Klausel *inhaltlich* eine ausreichende Verknüpfung mit dem Arbeitsverhältnis aufweist oder, anders ausgedrückt, ob sie dessen typischen Inhalt bilden *könnte* (sodaß es auf den bereits verwirklichten Standard in einer Branche nicht ankommt), und zweitens muß die Regelung auch *individualisierbar*, d.h. dazu geeignet sein, dem einzelnen Arbeitnehmer einen ihm *persönlich zugute kommenden* Anspruch einzuräumen (grundlegend zu der Problematik SINZHEIMER 1977, S.2 ff.; FIRLEI 1983, S.477 ff., 479).

Nach dem Gesagten erscheint klar, daß Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung von Bildschirmgeräten bzw. Installierung von Bildschirmarbeitsplätzen selbst dann keine Inhaltsnormen sind, wenn man grundsätzlich der Auffassung STRASSERS folgt, wonach es zulässig sein soll, die Gültigkeit oder Wirkung einer arbeitsvertragsrechtlichen Maßnahme an die Ausübung eines Mitbestimmungsrechtes des BR zu binden, da ein derartiges — *personelles* — Mitbestimmungsrecht sich dann lediglich als Bedingung der Zulässigkeit bzw. Gültigkeit der Maßnahme darstelle (FLORETTA/STRASSER 1975, S.576 f.; vgl. auch WEISSENBERG/CERNY 1981, S.34).

Ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Bildschirmgeräten ist sicher keines in personellen, sondern eines in *wirtschaftlichen* Angelegenheiten, da die Einführung als solche ja unzweifelhaft keine arbeitsvertragsrechtliche sondern eine betriebliche, d.h. *kollektive* Maßnahme darstellt. Im Zweifel wird man mit FIRLEI darauf abstellen können, ob die in Frage stehende Regelung primär den Zweck der Anspruchsverschaffung für den einzelnen Arbeitnehmer verfolgt (dann Inhaltsnorm) oder in erster Linie die Beteiligung des BR sicherstellen soll, somit vor allem *pönalen* Charakter besitzt.

Hinsichtlich der zweiten Gruppe von Regelungen, der sog. "Ausstattungsrichtlinien", ist allerdings eine etwas differenziertere Betrachtungsweise geboten. Eine Bestimmung der Art, daß für zu verwendende Datensichtgeräte z.B. genaue ergonomische Anforderungskriterien gelten sollen, müßte zumindest dem ersten Anschein nach wohl eher als eine *sachliche*, d.h. sich auf die Betriebsmittel beziehende *Solidarnorm* und nicht als eine Inhaltsnorm einzustufen sein (vgl. dazu FLORETTA/SPIELBÜCHLER/STRASSER I 1984, S.114). Allerdings ist diese Auffassung nicht unbedingt zwingend, denn zum Unterschied von typischen Solidarnormen, die zB die Errichtung eines Werkskindergartens vorsehen oder die Anzahl der im Unternehmen zu beschäftigenden Lehrlinge regeln, kommt einer Bestimmung wie der oben angeführten keineswegs ausschließlich kollektiver Charakter zu. Die arbeitsvertragliche Zulässigkeit einer Vereinbarung, in der dem Arbeitnehmer z.B. zugesichert wird, der von ihm zu benützende Bildschirmarbeitsplatz werde diese und jene Eigenschaft aufweisen, kann ja nicht in Zweifel gezogen werden. Dies gilt allerdings auch für die "typischen" Solidarnormen. Rein rechtstechnisch muß es nämlich durchaus möglich sein, dem einzelnen Arbeitnehmer einen Anspruch auf Errichtung einer bestimmten Wohlfahrtseinrichtung einzuräumen. Daß dies de facto nicht geschieht, mag in erster Linie daran liegen, daß die Machtposition des Arbeitnehmers zu schwach ist, um den gemeinschaftlichen Interessen Geltung zu verschaffen (vgl. FIRLEI 1983, S.478).

Bei den Ausstattungsrichtlinien für BAP liegen die Dinge mE aber insofern anders, als sich hier nicht nur formell, sondern auch *materiell* eine individuelle Zerlegung des auf Einhaltung bestimmter Standards für BAP gerichteten Anspruchs vornehmen läßt. Schließlich sind ja durch eine solche Bestimmung unmittelbar die *einzelnen* Arbeitsplätze und damit einzelvertragliche Belange berührt, was bei den "typischen" Solidarnormen (z.B. Wohlfahrtseinrichtungen) sicher nicht der Fall ist.

Ohne das Problem im vorgegebenen Rahmen weiter verfolgen zu können, kann festgehalten werden, daß die Zuordnung von Ausstattungsrichtlinien für BAP zu der Gruppe der Inhaltsnormen sicher nicht unproblematisch und mit der traditionellen Auffassung von der Rechtsnatur derselben wohl auch nicht gut in Einklang zu bringen ist, daß die Verneinung einer solchen Zuordnung aber erst eine nähere Prüfung erforderte.

2.1.1.2. Regelungen nach § 2 Abs.2 Z 4 und Z 5 1. Fall ArbVG:

Diese beiden Vorschriften umfassen die mögliche Verankerung von *Sozialplänen* im Sinne des § 97 Abs.1 Z 4 ArbVG in KollIV bzw. Art und Umfang der diesbezüglich denkbaren Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft. Auf den Sozialplan wird unten (2.3.2.1.) im Zusammenhang mit den erzwingbaren Betriebsvereinbarungen bzw. der *Betriebsänderung* näher eingegangen.

2.1.1.3. Regelungen nach § 2 Abs.2 Z 5 2. Fall iVm § 97 Abs.1 Z 9 ArbVG:

Die Bestimmung des § 2 Abs.2 Z 5 ArbVG stellt neben § 2 Abs.2 Z 6 und § 29 ArbVG eine Ausnahme von dem sonst herrschenden Grundsatz dar, daß der Kreis der Mitwirkungsrechte durch KollIV nicht erweitert werden darf (FLORETTA/STRASSER 1975, S.577; vgl. auch WEISSENBERG/CERNY 1981, S.33 f.). Von der genannten Norm erfaßt ist die Festlegung von "Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft bei der Durchführung von Maßnahmen zur *menschengerechten Arbeitsgestaltung*". Die Regelung der betreffenden Maßnahmen als solche bildet den möglichen Gegenstand einer fakultativen Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs.1 Z 9 ArbVG, welche teilweise Überschneidungen mit den — erzwingbaren — Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs.1 Z 1, 2, 6 und 6a ArbVG aufweist und durch diese daher eingeschränkt wird (FLORETTA/SPIELBÜCHLER/STRASSER II 1984, S.286). Daneben beschäftigen sich allerdings auch noch einige fakultative Betriebsvereinbarungen mit der Arbeitsgestaltung (vgl. FLORETTA/STRASSER 1975, S.567).

Nach STRASSER fällt unter *Arbeitsgestaltung* "die Erfüllung der Arbeitspflicht in all ihren Aspekten (Art, Umfang und Ort), aber auch alle Betriebseinrichtungen, mit denen die Arbeitnehmer auf irgendeine Weise in Berührung kommen" (FLORETTA/STRASSER 1975, S.566).

Daß davon auch Bestimmungen erfaßt sind, welche die nähere Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen zum Gegenstand haben ("Ausstattungsrichtlinien") kann nicht bezweifelt werden.

Tatsächlich existieren in der Praxis schon zahlreiche, im wesentlichen auf § 97 Abs.1 Z 9 (in Frage kämen auch Z 8 und 6, dazu unten) gestützte Betriebsvereinbarungen, die sich damit befassen.

Denkbare und auch bereits verwirklichte Beispiele sind etwa die Anordnung augenärztlicher Untersuchungen in regelmäßigen Abständen, die Festlegung bestimmter Eigenschaften des Arbeitstisches, der Sitzgelegenheit, des Bildschirms und der Tastatur, allenfalls auch ein Verbot der Erfassung arbeitsbezogener Daten zur Leistungsmessung.

Der unbestimmte Gesetzesbegriff "menschengerecht" stellt einen gewissen Unsicherheitsfaktor in § 2 Abs.2 Z 5 2. Fall und § 97 Abs.1 Z 9 ArbVG dar und ist rechtspolitisch nicht unumstritten.

STRASSER bezeichnet die Einschränkung des Regelungsgegenstandes auf *menschengerechte* Arbeitsgestaltung als "verfehlt", da dieses Kriterium nur den sozialpolitischen Zweck der Regelungsbefugnis darstelle, seine ausdrückliche Aufnahme in den Gesetzestext aber bei streng grammatikalischer Interpretation die Bestimmung *einschränke* (FLORETTA/STRASSER 1975; S.566). Diese Einschränkung sollte daher, so STRASSER an anderer Stelle, bei der Interpretation unbeachtet bleiben (vgl. FLORETTA/SPIELBÜCHLER/STRASSER II 1984, S.286).

Der Begriff "menschengerechte Gestaltung der Arbeit" spielt — um erstmals einen Blick über die Grenzen zu werfen — auch im kollektiven Arbeitsrecht der BRD eine große Rolle.

Gemäß § 90 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat u.a. über die Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze rechtzeitig zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen mit ihm zu beraten. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei die "gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen".

Nach der Bestimmung des in Lehre und Rechtssprechung als "korrigierendes Mitbestimmungsrecht" (vgl. statt vieler DIETZ/RICHARDI II 1982, S.1432) firmierenden § 91 BetrVG kann der Betriebsrat "angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Befastung verlangen", wenn Arbeitnehmer durch "Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet" werden. Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle. Es handelt sich also um ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht.

Auf die in diesem Zusammenhang in Deutschland entbrannte Diskussion, ob es hinsichtlich der Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen schon "gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse" gibt bzw. wie diese gegebenenfalls aussähen, kann hier nicht näher eingegangen werden (vgl. dazu etwa KILIAN 1981, S.2547 f.; EHMANN 1981, S. 25 ff.; DIETZ/RICHARDI II, S.1448). Weitgehende Einigkeit besteht allerdings zutreffenderweise darüber, daß die Tätigkeit an einem Datensichtgerät als solche noch keinen offensichtlichen Widerspruch zu den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit darstellt (vgl. DIETZ/RICHARDI II, S.1448). Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg verneinte jedenfalls in einem Beschluß aus dem Jahre 1981 (bei KILIAN 1981, S.2548) unter Berufung darauf, es gäbe solche Erkenntnisse *nicht*, die Zuständigkeit der Einigungsstelle. Die Entscheidung ist aber — soweit ersichtlich — vereinzelt geblieben.

Was die "Menschengerechtigkeit" anbelangt, so wird diese mit EHMANN in der deutschen Lehre überwiegend erweise so verstanden, "daß die menschlichen Leistungsgrenzen nicht überfordert, die Arbeit besser an den Menschen angepaßt, das Streben nach optimaler Wirtschaftlichkeit zurückgedrängt und die Humankriterien neben den ökonomischen und technischen Bedingungen als *gleichrangig* beachtet werden sollen" (EHMANN 1981, S.28 mwN; vgl. auch FITTING/AUFFAHRT/KAISER 1984, S.987 f.).

Nachdem gesagt wurde, daß Ausstattungsrichtlinien für BAP in § 2 Abs.2 Z 5 2. Fall und § 97 Abs.1 Z 9 ArbVG — um wieder nach Österreich zurückzukehren — *grundsätzlich* ihre Deckung finden, so muß an dieser Stelle festgehalten werden, daß an Hand der Bildschirmarbeitsplätze auch die Grenzen der genannten Gesetzesbestimmungen aufgezeigt werden können.

Hinsichtlich der *Anschaffung* von Betriebsmitteln — und dazu zählen selbstverständlich auch Bildschirmgeräte — kann der Arbeitnehmerschaft nämlich *kein* auf eine der beiden Normen gestütztes Mitwirkungs- bzw. Zustimmungsrecht eingeräumt werden, auch wenn diese Betriebsmittel ein bedeutendes Instrument der "menschengerechten Arbeitsgestaltung" sein sollten, was bei Bildschirmgeräten zweifellos der Fall ist.

Somit wäre eine Kollektivvertragsbestimmung, welche die Einführung von Bildschirmgeräten bzw. die Installierung von BAP schlechthin an die Zustimmung des BR bindet, unter diesem Blickwinkel unzulässig.

Auch in der BRD ist es hL, daß im *Vorfeld* bis zur Einführung von BAP ein Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG nicht in Betracht kommt, weil im konkreten Einzelfall erst *nach* der Einführung sicher feststeht, gegen welche gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse die Ausgestaltung der BAP verstößt (BÄHRINGER 1981, S.366; wohl auch DIETZ/RICHARDI II, S.1448).

Auch wenn gegen diese Auffassung allenfalls rechtspolitische Bedenken erhoben werden könnten — zumindest von der Kostenseite her ist ein vorbeugender Eingriff einem korrigie-

renden jedenfalls vorzuziehen — so ist die gegenteilige Meinung de lege lata wohl weder in Österreich noch in der BRD vertretbar.

2.1.1.4. Umdeutung unzulässiger normativer in schuldrechtliche Bestimmungen:

Im Schrifttum wird die Ansicht vertreten, daß Kollektivvertragsbestimmungen, die wegen Überschreitung der Regelungsmacht iSd § 2 Abs.2 Z 2-7 ArbVG nicht Gegenstand des normativen Teiles des KollIV werden können, idR als *schuldrechtliche* Bestimmungen interpretiert bzw. in solche *umgedeutet* werden müssen (können), "wenn sie ihrem Inhalt nach und gemäß der von den Parteien beabsichtigten Zwecksetzung als auf den Einzelarbeitsvertrag einwirkende Normen konzipiert und vereinbart wurden" (FLORETTA/STRASSER 1975, S.26; vgl. auch SCHWARZ/LÖSCHNIGG 1983, S.76 ff., v.a. 78).

Dies bedeutet, daß die betreffenden Körperschaften, die den KollIV abgeschlossen haben, auf ihre Mitglieder dahingehend *einwirken* müssen (sog. "Einwirkungspflicht" als Form der Durchführungspflicht der Kollektivvertragspartner), daß diese die Einzelarbeitsverträge kollektivvertragsmäßig gestalten und erfüllen (FLORETTA/STRASSER 1975, S.25; SCHWARZ/LÖSCHNIGG 1983, S.77).

Ohne näher auf die sich damit ergebenden, teilweise sehr komplizierten Probleme eingehen zu können, soll dazu folgendes gesagt werden: Zumindest bei der ersten Gruppe von Bestimmungen, die im Rahmen dieser Arbeit betrachtet werden, kann eine so verstandene "Umdeutung" erhebliche dogmatische Schwierigkeiten bereiten, weil einer Vorschrift, die dem BR ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von BAP einräumt, wohl kaum in Einzelarbeitsverträgen Geltung verschafft werden kann.

Die Frage ist allerdings, ob es auf dieses Kriterium für die Zulässigkeit der "Umdeutung" wirklich ankommt, oder ob nicht die Kollektivvertragspartner auch im obigen Fall eine Einwirkungspflicht dahingehend hätten, daß sie ihre Mitglieder veranlassen, bei Einführung der entsprechenden Geräte das Einvernehmen mit dem BR herzustellen.

Bei der eben skizzierten Rechtsfigur handelt es sich nämlich unzweifelhaft *nicht* um eine Konversion im herkömmlichen-zivilrechtlichen Sinn (zu dieser vgl. KOZIOL/WELSER 1983, S.124). Es kann hier nicht davon gesprochen werden, daß ein Geschäft, dessen Rechtsfolgen wegen Nichteinhaltung bestimmter Vorschriften nicht eintreten können, in ein *anderes* Rechtsgeschäft umgedeutet wird, dessen Voraussetzungen erfüllt sind — sofern der Eintritt der entsprechenden Rechtsfolgen dem Parteiwillen noch eher entspricht als die Nichtigkeit —; vielmehr muß im vorliegenden Fall davon ausgegangen werden, daß Regelungen eines KollIV, welche normative Wirkung wegen Verstoßes gegen zwingendes Gesetzesrecht nicht zu entfalten vermögen, als schuldrechtlich wirkende Bestimmungen "verbleiben". Eine solche Wirkung muß ihnen als Bestandteil eines privatrechtlichen Vertrages nämlich *jedenfalls* zukommen (vgl. FLORETTA/SPIELBÜCHLER/STRASSER II 1984, S.122; SCHWARZ/LÖSCHNIGG 1983, S.76 f.).

Sieht man die Dinge so, fällt aber auch die Begründung dafür weg, daß eine "Umdeutung" nur dann möglich sein soll, wenn die Norm "als auf den Einzelarbeitsvertrag einwirkend konzipiert und vereinbart" wurde (siehe oben), weil die Kriterien der Ähnlichkeit (des Rechtsgeschäftes) und der Berücksichtigung des Parteiwillens zwar bei einer "echten" Konversion bedeutsam sind, eine solche aber — wie behauptet — hier nicht vorliegt.

Vielmehr müßte nach dem Gesagten jede Bestimmung in einem KollIV, der normativer Charakter im Hinblick auf § 2 Abs.2 Z 2-7 ArbVG nicht zukommt, zumindest insoweit dem schuldrechtlichen Teil zuzuordnen sein, als das Entstehen einer *Einwirkungspflicht* angesprochen ist (zur Unterscheidung Selbstpflichten — Einwirkungspflichten vgl. FLORETTA/STRASSER 1975, S.24). Eine *Friedenspflicht* wird dadurch aber nicht ausgelöst, da deren Inhalt und Grenzen durch den *normativen* Teil festgelegt sind (vgl. HUECK/NIPPERDEY II 1, S.337).

Entgegen der gerade angedeuteten Auffassung wurde und wird v.a. in der BRD, aber auch in Österreich allerdings die Ansicht vertreten, den Kollektivvertragsparteien sei es verwehrt, auf schuldrechtlichem Weg ein Ergebnis anzustreben, das normativ wegen Überschreitung der diesbezüglichen Regelungsbefugnis nicht erreicht werden könne (Gesamtüberblick bei HÖLTERS 1973, S.46 ff.).

NIPPERDEY war der erste, der diesen Gedanken vorerst nur für bestimmte Lohnverwendungsabreden (Einziehung von Gewerkschaftsbeiträgen durch die Unternehmer), dann aber ganz allgemein vertrat; ihm zufolge handelt es sich um eine unzulässige *Gesetzesumgehung*, wenn auf schuldrechtlichem Weg über die Einwirkung Zwecke erreicht werden sollen, denen der normative Zugang verwehrt ist (vgl. HUECK/NIPPERDEY II 1, S.330, 337 f.). MAYER-MALY schloß sich dieser Meinung vom Ergebnis her an, wendete sich aber gegen das seiner Meinung nach rückständige zivilrechtliche Umgehungsargument und zog vielmehr die unbeschränkte Geltung der allgemeinen Vertragsfreiheit des Art.2 Abs.1 GG für den schuldrechtlichen Teil des KollIV in Zweifel (vgl. MAYER-MALY 1965, S.833; weiters MAYER-MALY 1966, S.1067 ff. sowie zur Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit MAYER-MALY 1969, S.81 ff.) — ein Argument, welches von SÄCKER aufgegriffen und vertieft wurde. Dieser sprach den Kollektivvertragsparteien nämlich allgemein die Vertragsfreiheit iSd Art.2 Abs.1 GG ab und erachtete Art.9 Abs.3 GG als für den Umfang der Regelungsmacht alleinmaßgebliche Vorschrift (vgl. SÄCKER 1969, S.294 ff.; ähnlich auch schon SÄCKER 1966, S.1031, 1032).

Auch BÖTTICHER verneinte grundsätzlich die Zulässigkeit von schuldrechtlich wirkenden Bestimmungen in Kollektivverträgen, welche normativ unzulässig sind (vgl. BÖTTICHER 1966, S.142; er schwächte dann jedoch ab und behandelte außerdem nur das Problem der Einbeziehung von Außenseitern).

GAMILLSCHEG allerdings wendete sich (so wie auch HERSCHEL) gegen eine derartige Einengung der Vertragsfreiheit der Kollektivvertragspartner, da diese aus der Verleihung von Normsetzungsbefugnis gerade *nicht* ableitbar sei. Der schuldrechtlichen Seite komme vielmehr eine notwendige *Ergänzungsfunktion* zu, da der normativen Seite Grenzen gesetzt wären (vgl. GAMILLSCHEG 1966, S.95, 97; GAMILLSCHEG 1967, S.45 ff.). Zu der angedeuteten, in Lehre und Judikatur bereits breit diskutierten Streitfrage kann hier nur soviel gesagt werden:

Die v.a. in der BRD in der zweiten Hälfte der 60er Jahre entstandene Diskussion entbrannte in erster Linie an dem Problem der Benachteiligung von nicht gewerkschaftsangehörigen Arbeitnehmern (sog. "Außenseitern") durch *Tarifausschlußklauseln* bzw. *Differenzierungsklauseln* — z.B. in Form der "Abstandsklauseln" - (zu diesen für alle HUECK/NIPPERDEY II 1, S.164 ff.). Die allgemeine Tarifausschlußklausel wurde von der hL als gegen den in Art.9 Abs.3 GG verfassungsrechtlich verankerten Grundsatz der negativen Koalitionsfreiheit verstoßend angesehen. Die überwiegende Mehrzahl der genannten Autoren behandelte die Frage des Verhältnisses von normativem und schuldrechtlichem Teil des KollIV (bzw. TarifIV) nahezu ausschließlich unter dem Aspekt der Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit bzw. der gemeinsamen Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien.

Für das gegenständliche Problem der "Uminterpretation" einer Kollektivvertragsklausel, die dem BR ein Mitbestimmungsrecht bei der Installation von BAP gewährt, ist nach der hier vertretenen Ansicht aus der obigen Diskussion jedoch nicht viel zu gewinnen, weil die in der Diskussion tw. behauptete Unzulässigkeit auch nur schuldrechtlicher Verankerung im Kollektiv-(Tarif-)vertrag nicht bloß auf die Überschreitung der kollektiv-(tarif-)vertraglichen Regelungsmacht als solche, sondern auch darauf gestützt wurde, daß ein Verstoß gegen *andere*, nicht dem Kollektiv-(Tarif-)vertragsrecht angehörige Normen (z.B. Art.9 Abs.3 GG) vorliege. (Auch die oben angesprochenen Lohnverwendungsabreden, denen sich NIPPERDEY widmete, waren bereits wegen Verstoßes gegen § 117 Abs.2 GewO und

§ 242 BGB nichtig). Hier erscheint die Berufung auf den Grundsatz des Verbotes einer Gesetzesumgehung in der Tat nicht unangebracht.

In unserem Fall hingegen ergibt sich die Unzulässigkeit normativer Wirkung *allein* aus dem § 2 Abs. 2 ArbVG, also aus jener Rechtsquelle, die die Grenzen von normativem und schuldrechtlichem Teil zueinander absteckt. Damit kann von unzulässiger Gesetzesumgehung aber wohl nicht gesprochen werden; es kommt vielmehr die Ergänzungsfunktion des schuldrechtlichen Teiles zum Tragen (vgl. GAMILLSCHEG 1966, S.97). (Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang darauf, daß das Problem in der BRD insofern wesentlich entschärft ist bzw. im Fall des Mitbestimmungsrechtes bei BAP gar keines darstellt, als § 4 Abs.1 iVm § 1 Abs.1 des dt.TVG neben den Inhalts- und Beendigungsnormen auch den Abschlußnormen sowie Bestimmungen über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen normative Wirkung zuerkennt).

2.2. Zustimmungspflichtige Maßnahmen:

2.2.1. Maßnahmen nach § 96 Abs.1 Z 3 ArbVG:

Gemäß der genannten Bestimmung bedarf "die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die *Menschenwürde berühren*", zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates.

Der § 87 Abs.1 Nr.6 des dt. BetrVG kleidet die "Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen", in die Gestalt einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung.

In der BRD ist es hL und Judikatur des Bundesarbeitsgerichtes (im folgenden BAG), daß es dabei *nicht* auf die *tatsächliche* Bestimmung, d.h. auf die Absicht des Dienstgebers ankommt. Eine technische Einrichtung ist vielmehr schon dann dazu "*bestimmt*", eine Verhaltens- und Leistungskontrolle auszuüben, wenn sie "unmittelbar, d.h. wenigstens in ihrem Kern schon selbst die Überwachung bewerkstelligt" (BAG v. 9. 9. 1975. In: AP Nr.2 zu § 87 BetrVG 1972 = RdA 1975, 386 ff., 388; vgl. auch BAG v. 14. 5. 1974. In: AP Nr.1 zu § 87 BetrVG 1972; BAG v. 10. 7. 1979. In: AP Nr.3 zu § 87 BetrVG 1972; in diesem Sinn auch FITTING/AUFFAHRT/KAISER 1984, S.940; DIETZ/RICHARDI 1982, S.1331; EHMANN 1981, S.108), wenn bloß die Überwachungsmöglichkeit als Nebeneffekt eintritt (vgl. auch KILIAN 1981, S.2549). Entscheidend ist danach nur die objektiv-abstrakte *Eignung* der Einrichtung, eine derartige Überwachung zu übernehmen.

Daß Bildschirmgeräte dann, wenn sie mit einer zentralen EDV-Anlage verbunden sind, als "technische Einrichtungen" iSd § 87 BetrVG zu qualifizieren sind, wird von der hL bejaht (FITTING/AUFFAHRT/KAISER 1984, S.942 f.; KILIAN 1981, S.2549; GAUL 1984, S.45; aA BÄHRINGER 1981, S.367 f.; differenzierend DIETZ/RICHARDI 1982, S.1333, dazu unten). Fraglich erscheint aber, ob es für das Entstehen des Mitbestimmungsrechtes genügen soll, wenn die EDV-Anlage über eine zur Arbeitnehmerüberwachung ausreichende und geeignete Hardware (Speicherkapazität) verfügt, ohne daß es auf die Software ankommt (so z.B. KILIAN 1981, S.2549) oder ob auf die tatsächliche Speichermöglichkeit aufgrund einer bestehenden Programmierung Bedacht genommen werden muß (so FITTING/AUFFAHRT/KAISER 1984, S.943; DENCK 1982, S.296; GAUL 1984, S.46 f.). Unter Umständen wird man der differenzierenden Auffassung von RICHARDI folgen können, wonach für das Eingreifen des Mitbestimmungsrechtes "darauf abzustellen ist, ob die Arbeit am Bildschirmgerät einen unkontrollierten anonymen Eingriff in den Persönlichkeitsbereich des Arbeitnehmers eröffnet" (DIETZ/RICHARDI 1982, S.1331). Dafür genügt es aber nicht, daß die Hardware über eine ausreichende Kapazität für die Verwendung einer zur Überwachung geeigneten Software verfügt (DIETZ/RICHARDI 1982, S.1331; vgl. auch EHMANN

1981, S.18, 101, 124; in diesem Sinne auch jüngst BAG v. 6. 12. 1983. In: NJW 1984, 1484). Jedenfalls sind der Vorschrift des § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG, da diese den Persönlichkeitsschutz des einzelnen Arbeitnehmers bezweckt, nur solche Überwachungsmaßnahmen zu unterstellen, die eine Zuordnung zu einem *bestimmten* Arbeitnehmer — wenn auch nur mittelbar — ermöglichen. Ist diese Zuordnung nicht durchführbar, entsteht kein Mitbestimmungsrecht (für alle FITTING/AUFFAHRT/KAISER 1984, S.938 f.; DENCK 1982, S.297). Die oben skizzierte Judikatur des BAG erfuhr allerdings durch die Beschlüsse vom 6. 12. 1983 (PAN-AM Fall, abgedruckt in: NJW 1984, S.1476 ff.) und 14. 9. 1984 (abgedruckt in: NZA 1984, S.28 ff.) eine nicht unbedeutende Änderung. Während bis dahin davon ausgegangen wurde, daß eine technische Einrichtung nur dann zur Überwachung iSd § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG bestimmt sei, wenn sie *unmittelbar* ("in ihrem Kern") die Überwachung vornehme (BAG v. 9. 9. 1975, siehe oben) — wobei allerdings der subjektiven Absicht des Dienstgebers keine Bedeutung zukomme —, so ließ es das BAG in der Entscheidung vom 6. 12. 1983 bereits genügen, wenn die Einrichtung "zur *Ermittlung* von Informationen und deren *Aufzeichnung*" geeignet ist, ohne Rücksicht darauf, ob die so ermittelten Informationen "auch durch die technische Einrichtung *ausgewertet* werden können (NJW 1984, S.1483, Hervorhebung v. Verf.).

Die Frage, ob auch die "bloß technisierte Auswertung von Informationen über das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer, die auf *andere Weise* (also nicht durch die technische Einrichtung selbst, Anm. d. Verf.) erhoben worden sind", das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG auslöst, wurde als nicht entscheidungsrelevant noch offengelassen (vgl. NJW 1984, S.1483).

Bejaht wurde diese Frage dann allerdings in der Entscheidung vom 14. 9. 1984, in der das BAG ausführte, daß schon das "Sammeln" oder "Verarbeiten" (= "Auswerten") von Information *für sich allein* eine "Überwachung" darstelle. Der Schutzzweck des § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG gebiete es, "auch die Auswertung von Verhaltens- und Leistungsdaten als technische Überwachung ... zu begreifen" (NZA 1984, 30; vgl. auch die jüngste Entscheidung des BAG v. 24. 4. 1985, abgedruckt in Betriebs-Berater 1985, 1664 ff.).

Diese Rechtsprechung löste sowohl Zustimmung (vgl. z.B. SCHWARZ 1985, S.533, 535; KLEBE 1985, 44 ff., v.a. 45 f.; KILIAN 1985, S.403 ff.) als auch — teilweise massive — Kritik aus (vgl. etwa WENG 1985, S.1341 ff., v.a. 1342 f., 1344; KRAFT 1985, S.141 ff., v.a. 152 ff.). Die Vorbehalte gegenüber der Entscheidung gingen in erster Linie dahin, daß das BAG damit das von ihm selbst entwickelte Kriterium der "Unmittelbarkeit" der Überwachung bzw. auch das der "Geeignetheit" zu derselben aufgegeben habe (so EHMANN Anm. zu EzA § 87 BetrVG 1972 Nr.1; er versteht "Überwachung" als Zusammenspiel von Informationsgewinnung und Informationsauswertung) sowie, daß vom Gericht der "Tatbestand der Norm durch allgemeine Schutzzwecküberlegungen (ersetzt)" worden sei (so KRAFT 1985, S.153).

Auf den *österreichischen* Rechtsbereich sind die Ergebnisse der sehr umfangreichen und interessanten Diskussion in der BRD zumindest nicht direkt übertragbar (wenn diese auch in nächster Zeit für die bei uns noch gar nicht richtig entbrannte Auseinandersetzung unzweifelhaft wertvolle Impulse liefern wird). Der Wortlaut des § 96 Abs.1 Z 3 ArbVG — "Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren" — scheint klarzustellen, daß die bloße (objektiv verstandene) "Bestimmtheit" (bzw. "Geeignetheit") einer Einrichtung zur Kontrolle für die Anwendung der Vorschrift wohl *nicht* ausreicht (somit also auch nicht die Eingabe von Daten z.B. durch die Arbeitnehmer selbst ohne entsprechende Auswertung).

Andererseits ist die Regelung *weiter* als § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG; sie greift nämlich nicht nur bei Vorhandensein einer "*technischen* Einrichtung" (= "technisches System" in § 96 Abs.1 Z 3 ArbVG) ein, sondern umfaßt auch "*Kontrollmaßnahmen*" (auch die durch Personen vor-

genommene Taschenkontrolle beim Verlassen des Betriebes unterliegt grundsätzlich § 96 Abs.1 Z 3 ArbVG, vgl. FLORETTA/STRASSER 1975, S.527). Damit sind aber Überlegungen wie jene, ob die Einrichtung *unmittelbar* die Überwachung bewerkstelligen muß (siehe oben), gegenstandslos. Das mittels EDV vorgenommene bloße *Auswerten* von auf nicht maschinell gewonnenen Daten ist daher mitbestimmungspflichtig, wenn es sich als "die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahmen" darstellt, was bei Daten, die z.B. Auskunft über die benötigte Arbeitszeit pro Auftrag, diesbezügliche Fehlerhäufigkeit usw. geben, durchaus der Fall sein kann.

Hierbei ist festzuhalten: Wird durch eine Kontrollmaßnahme die Menschenwürde *verletzt*, so ist eine darüber geschlossene Betriebsvereinbarung wegen Sittenwidrigkeit *nichtig*, woran die Zustimmung des Betriebsrates nichts zu ändern vermag. Strittig ist, ob eine die Menschenwürde *verletzende* Maßnahme mitbestimmungsfrei ist (dafür WEISSENBERG/CERNY 1981, S.314; ADAMETZ/BASALKA 1974, S.709; TOMANDL 1982, S.165; dagegen FLORETTA/STRASSER 1975, S.528). Jedenfalls aber kann das Vertretungsrecht des BR gegenüber der Belegschaft nicht so weit gehen, den die Menschenwürde verletzenden Maßnahmen eine Absolution zu erteilen (vgl. FLORETTA/STRASSER 1975, S.528). *Nicht* kann jedoch davon ausgegangen werden, daß derartige *Maßnahmen* als solche wegen Sittenwidrigkeit *nichtig* sind (so aber offenbar FLORETTA/STRASSER 1975, S.528 und STRASSER 1977, S.71), da es sich bei der Durchführung einer Kontrollmaßnahme bzw. der Einführung von entsprechenden Geräten unzweifelhaft um eine *faktische* Handlung und keineswegs um eine der Nichtigkeit fähige Willenserklärung handelt. Der Gesetzeswortlaut ist hier zumindest mißverständlich. Dem Anwendungsbereich des § 879 ABGB unterliegt jedenfalls nur eine diesbezüglich geschlossene Betriebsvereinbarung als privatrechtlicher Vertrag; die Maßnahme als solche kann lediglich *rechtswidrig* sein (vgl. KREJCI in RUMMEL 1983, S.903 f.; in diesem Sinne jetzt auch STRASSER 1981, S.620).

Was den Rechtsschutz im Zusammenhang mit § 96 Abs.1 Z 3 ArbVG betrifft, so verneinte STRASSER (vgl. FLORETTA/STRASSER 1975, S.524 f., 1004) früher die Zuständigkeit des Einigungsamtes zur Erlassung eines Leistungsbescheides gerichtet auf *Beseitigung* "der die Menschenwürde berührenden" Maßnahme und verwies den (die) Arbeitnehmer an das Arbeitsgericht, wo mit *Leistungsklage* wegen Verletzung eines Persönlichkeitsrechtes vorgegangen werden könne (vgl. STRASSER 1977, S.72). Diese Auffassung wurde von STRASSER allerdings später revidiert und ein diesbezüglicher vor dem Einigungsamt durchsetzbarer Anspruch des BR anerkannt (STRASSER 1981, S.619 f.; so auch TOMANDL 1982, S.173 f.).

Abschließend ist noch zu bemerken, daß die Abgrenzung zwischen "Berührung" (= Beeinträchtigung) der Menschenwürde und deren "Verletzung" eine legistische Gratwanderung darstellt, die erhebliche Schwierigkeiten bereiten kann. STRASSER zieht die Sinnhaftigkeit der Regelung auch in Zweifel und meint, man hätte alle Kontrollmaßnahmen, also auch solche, die die Menschenwürde nicht tangieren, der Mitbestimmung unterwerfen müssen, da nach dem gegebenen Wortlaut der BR von seinem Recht in der Regel nur *negativen* Gebrauch machen werde (FLORETTA/STRASSER 1975, S.528 f.).

2.3. Betriebsvereinbarungen:

2.3.1. Fakultative Betriebsvereinbarungen:

2.3.1.1. Vereinbarungen nach § 97 Abs.1 Z 8 ArbVG:

Gegenstand einer fakultativen, d.h. bei mangelnder Einigung nicht zustandekommenden Betriebsvereinbarung können nach § 97 Abs.1 Z 8 ArbVG "Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer" sein.

Vorweg ist klärenderweise festzustellen, daß Gegenstand einer Betriebsvereinbarung nur *generelle* Regelungen sein können. Die Betriebsvereinbarung ist ihrem Wesen nach eine *Gesamtvereinbarung*; Abmachungen, die nur individuell-konkret bezeichnete Arbeitsverhältnisse betreffen, fallen nicht darunter (vgl. FLORETTA/STRASSER 1975, S.167; FLORETTA/SPIELBÜCHLER/STRASSER II 1984, S.319).

Unzulässig wäre somit jedenfalls — ohne Rücksicht auf die einzelnen Tatbestände — eine Übereinkunft, die dem Arbeitnehmer X (oder auch den Arbeitnehmern X, Y und Z) eine bestimmte Ausstattung seines (ihrer) BAP zusichert.

Davon abgesehen bildet aber § 97 Abs.1 Z 8 ArbVG eine taugliche Grundlage für die Verankerung von "Ausstattungsrichtlinien" für BAP. Der Unfallverhütungsschutz wird wohl kaum praktische Relevanz entfalten, da es sich bei Bildschirmgeräten nicht um "unfallgefährliche" Gegenstände im herkömmlichen Sinn handelt (vgl. zum sozialversicherungsrechtlichen Unfallbegriff TOMANDL 1977, S.11 ff.).

Sehr wohl bedeutsam sind aber die beiden Begriffe "Maßnahmen zur Verhütung von *Berufskrankheiten*" und "Maßnahmen zum Schutz der *Gesundheit* der Arbeitnehmer". Insbesondere die Vorbeugung bzw. Behandlung von Augen- und Haltungsschäden fällt hier darunter.

Die Frage, ob der Arbeitnehmerschaft, gestützt auf § 97 Abs.1 Z 8 ArbVG, ein Mitbestimmungsrecht bei der *Einführung* von BAP übertragen werden kann, muß unseres Erachtens aus folgenden Gründen verneint werden (das Problem ist de lege lata wohl mehr akademischer Natur, da es sich bei der genannten Bestimmung um eine nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung handelt, ein derartiges Mitbestimmungsrecht *freiwillig* aber kaum gewährt werden wird):

Inhalt des normativen Teiles der BV kann eine solche Regelung schon deshalb nicht werden, weil sie nicht die Einzelarbeitsverträge zu gestalten fähig ist (vgl. § 31 Abs.1 ArbVG; FLORETTA/SPIELBÜCHLER/STRASSER II 1984, S.327 f.; FLORETTA/STRASSER 1975, S.178), wenn auch gesagt werden muß, daß der normative Teil der BV nicht auf Inhaltsnormen beschränkt ist (FLORETTA/STRASSER 1975, S.167).

Auch dem schuldrechtlichen Teil einer auf Z 8 gestützten BV kann ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von BAP nicht zugerechnet werden, da diesfalls wohl die inhaltlichen Grenzen des gesetzlichen Tatbestandes überschritten würden: die Einführung von BAP *an sich* ist eben noch keine gesundheitsgefährdende bzw. unfallgefährliche Maßnahme, sodaß deren Verhinderung bzw. genauere Regelung auch nicht unter Z 8 subsumiert werden könnte. Abgesehen davon ist es hL, daß die BV wie der KollV grundsätzlich (Ausnahmen sind § 97 Abs.1 Z 5 und Z 19 ArbVG) keine Rechtsetzungsbefugnis bezüglich betriebsverfassungsrechtlicher Normen besitzt (vgl. dazu etwa SCHWARZ/LÖSCHNIGG 1983, S.94). Der Vollständigkeit halber — und dies gilt für die BV im allgemeinen — sei noch angemerkt, daß nach dem unter 3.1. Gesagten § 29 2. Fall ArbVG als Rechtsgrundlage für die Normierung eines Mitbestimmungsrechtes bei der Einführung von BAP in einer BV ausscheidet, da der KollV nur solche Kompetenzen übertragen kann, die er selbst besitzt (vgl. FLORETTA/SPIELBÜCHLER/STRASSER II 1984, S.322 mwN).

Im übrigen kann auf das bei den "Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit" verwiesen werden, da Gesundheitsschutzvorschriften bzw. Bestimmungen, die dem Entstehen von Berufskrankheiten vorbeugen wollen, in aller Regel wohl "Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit" darstellen.

2.3.1.2. Vereinbarungen nach § 97 Abs.1 Z 9 ArbVG:

Diese Vorschrift betrifft die gerade angesprochenen "Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit". Sie wurden im Zusammenhang mit kollektivvertraglichen Regelungen nach § 2 Abs.2 Z 5 2.Fall ArbVG erläutert, wobei — wie bereits gesagt — der KollV nur "Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft" bei der Durchführung derartiger Maßnahmen regeln darf und die Festlegung der betreffenden Maßnahmen selbst der BV vorbehalten ist.

2.3.2. Erzwingbare Betriebsvereinbarungen:

2.3.2.1. Vereinbarungen nach § 97 Abs.1 Z 4 iVm § 109 Abs.3 ArbVG ("Sozialpläne"):

Diese beiden inhaltsgleichen Normen betreffen eine als *Sozialplan* allgemein bekannte, erzwingbare (d.h. bei Nichteinigung von der Schlichtungsstelle zu entscheidende) Betriebsvereinbarung.

Danach können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, "Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen" einer *Betriebsänderung* durch BV geregelt werden, sofern diese Betriebsänderung "wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft" mit sich bringt.

Der Begriff "Betriebsänderung" ist im Gesetz nicht abschließend umschrieben; § 109 Abs.1 ArbVG zählt vielmehr in sieben Ziffern — von denen aber nur die ersten sechs Sozialpläne auslösen können — Ereignisse auf, die "insbesondere" als Betriebsänderung gelten. Für den Problembereich Bildschirmgeräte — Bildschirmarbeitsplätze sind v.a. von Bedeutung die Ziffer 4: Änderung des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation,

Ziffer 5: die Einführung neuer Arbeitsmethoden und die

Ziffer 6: die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung.

Für die Zulässigkeit des Abschlusses eines Sozialplans ist — wie oben gesagt — allerdings Voraussetzung, daß die Betriebsänderung "wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft" mit sich bringt. In der BRD behilft man sich hinsichtlich der Lösung der von § 111 BetrVG in gleicher Weise aufgeworfenen Fragen, was "erhebliche" Teile der Arbeitnehmerschaft sind, mit der analogen Anwendung der die anzeigepflichtige Massenentlassung regelnden Vorschrift des § 17 Abs.1 Kündigungsschutzgesetz (vgl. dazu HERSCHEL/LÖWISCH 1984, S.352 ff.; zum Problem der Heranziehung des § 17 Abs.1 KschG FITTING/AUFFAHRT/KAISER 1984, S.1229; BAG AP Nr.2 und 3 zu § 111 BetrVG 1972).

Erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft sind demnach bei Betrieben mit 21 bis 59 Beschäftigten mehr als fünf Arbeitnehmer, bei Betrieben mit 60 bis 499 Beschäftigten 10% oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer und bei Betrieben mit 500 Beschäftigten und darüber mindestens 30 Arbeitnehmer.

Für den österreichischen Rechtsbereich fehlt eine derartige Vorschrift. Die einschlägige

Literatur läßt taugliche Entscheidungshilfen ebenfalls vermissen. Die nähere Beleuchtung des Problems muß hier auf sich beruhen; als ungefährer, nicht starr, sondern flexibel zu handhabender Maßstab könnte aber § 17 Abs.1 dt. KschG uU auch in Österreich durchaus gute Dienste leisten.

Was das Tatbestandsmerkmal der "wesentlichen Nachteile" anbelangt, so sind damit jedenfalls jene Interessen angesprochen, die im Rahmen des allgemeinen Kündigungsschutzes Beachtung finden. Neben einer drohenden Auflösung des Dienstverhältnisses kommen allerdings noch eine Fülle anderer Nachteile in Betracht wie z.B. Einkommensverschlechterungen, ungünstigere Arbeitsbedingungen, beschwerlichere Anmarschwege, Versetzungen usw. (KREJCI 1983, S.57; vgl. auch FITTING/AUFFAHRT/KAISER 1984, S.1228). Vorübergehende Schwierigkeiten einer Einarbeitung bzw. Umschulung fallen aber wohl nicht darunter (so FITTING/AUFFAHRT/KAISER 1984, S.1228).

Vermerkt sei in diesem Zusammenhang noch, daß die Österreich als Vorbild dienende, sehr ähnliche Vorschrift des § 111 BetrVG durch ihre mißverständliche Formulierung gleich zwei Interpretationskontroversen heraufbeschworen hat. Einerseits geht es um die Frage, ob die Ziffern 1 bis 5 eine taxative (so die hL) oder bloß demonstrative Aufzählung darstellen, und zweitens ist unklar, ob bei Vorliegen der Voraussetzungen einer der Ziffern 1-5 des § 111 BetrVG noch zusätzlich das Kriterium der Möglichkeit "wesentlicher Nachteile" zu prüfen sei, oder ob aus der Wendung "als Betriebsänderung im Sinne des Satzes 1 gelten ..." entnommen werden kann, daß dieses Merkmal bereits unterstellt wird (vgl. zu der Diskussion DIETZ/RICHARDI 1982, S.1795 ff.; KILIAN 1981, S.2546).

Datensichtgeräte (bzw. Bildschirmgeräte) sind jedenfalls grundsätzlich "Betriebsanlagen", ihre Neueinführung oder erweiterte Einführung kann eine "Änderung der Arbeits- und Betriebsorganisation", die "Einführung neuer (d.h. für den Betrieb neuer) Arbeitsmethoden" sowie eine "Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung" darstellen, wie sie das Gesetz fordert.

Eine eingehende Analyse der einzelnen Tatbestände der Betriebsänderung hinsichtlich ihrer Anwendbarkeit auf Bildschirmarbeitsplätze würde ausreichend Stoff für eine Monographie abgeben und muß hier daher unterbleiben. Lediglich einige Aspekte der bundesdeutschen Rechtsprechung sollen kurz behandelt werden, da österreichische Entscheidungen zu dem Thema bislang fehlen.

Das BAG stellte in seiner ersten und bislang einzigen umfassenden Entscheidung ("TEXACO-Fall") zu dem Problem "Betriebsänderung durch Datensichtgeräte" fest, daß nicht nur eine Änderung sämtlicher, sondern auch die *einzelner* Betriebsanlagen unter § 111 Satz 2 Nr.4 BetrVG falle und daß außerdem dann, wenn nach der Beurteilung des Grades der technischen Änderung eine "grundlegende" Änderung im Sinne des Gesetzes vorliege, dies ohne weiteres die Möglichkeit des Entstehens wesentlicher Nachteile für die Arbeitnehmerschaft *indiziere* (BAG v. 26. 10. 1982. In: AP Nr.10 zu § 111 BetrVG 1972 mit zustimmender Anm. v. RICHARDI).

Interessant ist vielleicht auch noch die Feststellung der Vorinstanz (Landesarbeitsgericht Hamburg), daß die Prüfung der strukturellen Änderung nicht auf Unternehmens- oder Betriebsebene, sondern vielmehr auf *Abteilungsebene* vorzunehmen sei. Damit solle vermieden werden, daß die — mitbestimmungsfreie — Installation eines Computers auf Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernebene alle Verwendungsmöglichkeiten für die Zukunft legitimiere, weil dann nur die Rechenkapazität des Speichers eine Grenze bildete und Verkoppelungen keine "grundlegende Änderung" mehr darzustellen imstande seien (vgl. KILIAN 1981, S.2547).

Demgegenüber befand das BAG in der Entscheidung vom 6. 12. 1983 (siehe oben 2.2.1.; die Frage der möglichen Betriebsänderung war dort nur ein Neben aspekt, der außerdem zu keiner Sachentscheidung führte), daß die Frage, ob die Einführung von Datensichtgeräten eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 2 BetrVG sei, auch dann für jeden

Betrieb gesondert geprüft werden müsse, wenn deren Einführung unternehmenseinheitlich erfolge (NJW 1984, S.1476 Leitsatz 7).

Die oben angeführte — extensive — Auslegung des BAG ist allerdings auf dem Boden des deutschen Rechts zu verstehen, weil § 111 BetrVG die Möglichkeit des Entstehens von Nachteilen genügen läßt, während § 109 Abs.3 ArbVG lautet: "Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs.1 Z 1 bis 6 wesentliche Nachteile ... mit sich, ...".

Auch das darf jedoch nicht zu eng verstanden werden, da bei ganz strikter Beachtung des Wortlautes Sozialpläne nur nach erfolgter Durchführung der Betriebsänderung abgeschlossen werden könnten. Nur dann kann nämlich mit Sicherheit festgestellt werden, ob die Nachteile auch eintreten. Das hieße aber die Anforderungen an die vom BR vorzunehmende Beweisführung wesentlich zu überspannen und kann dem Sinn und Zweck des Gesetzes sicher nicht entnommen werden (KREJCI 1983, 55). Man wird daher die Glaubhaftmachung drohender Nachteile genügen lassen können (KREJCI ebenda).

Sozialpläne müssen im Interesse der zweckmäßigen Erfüllung ihrer Funktion auch — innerhalb gewisser Grenzen — vorbeugenden Charakter haben können. Das damit angeschnittene Problem wird in der Literatur als Frage der Zulässigkeit des "prophylaktischen Sozialplanes" erörtert.

Zutreffend weist KREJCI darauf hin, daß im Hinblick auf die Formulierung des § 109 Abs.1 Satz 1 ArbVG, welcher den Betriebsinhaber verpflichtet, den BR von geplanten Betriebsänderungen in Kenntnis zu setzen und mit ihm darüber zu beraten, davon ausgegangen werden kann, daß sich die Betriebsänderung zumindest im — wenn auch noch nicht bis ins Detail ausgefeilten — Planungsstadium befinden muß (vgl. KREJCI 1983, 38; so auch schon FLORETTA/STRASSER 1975, 710 f.).

Was nun den zulässigen Inhalt des Sozialplans im Zusammenhang mit der Einrichtung von BAP anbelangt, so muß als Grundsatz gelten, daß der Sozialplan grundsätzlich nicht die unternehmerische, marktmäßige Entscheidung der Betriebsänderung selbst in Frage stellen darf (so DENCK 1982, 295). Nicht in Betracht käme z.B. eine Regelung, welche die Sicherung der Eigenart bestimmter Tätigkeiten bezweckt, also etwa festlegt, daß von dem am Bildschirmgerät tätigen Arbeitnehmer nur bestimmte Arbeiten (z.B. Lesen eines Textes) andere aber nicht (z.B. Eingeben eines fremden Textes) verlangt werden dürfen (DENCK 1982, 295). Der Rationalisierungseffekt der Betriebsänderung darf durch den Sozialplan nicht konterkariert werden.

Nach dem Gesagten ergibt sich von selbst, daß die Einräumung eines Mitbestimmungsrechtes des BR hinsichtlich der Einführung von Bildschirmgeräten bzw. -arbeitsplätzen nicht Gegenstand eines Sozialplanes sein kann, weil ja gerade die Einführung den Tatbestand der Betriebsänderung herstellt, diese aber — wie ausgeführt — durch den BR, gestützt auf § 109 Abs.3 ArbVG bzw. § 111 BetrVG, weder ver- noch behindert werden darf. Die Verankerung von "Ausstattungsrichtlinien" für BAP in einem Sozialplan ist zwar uU möglich (und in der Praxis auch bereits gelegentlich üblich, vgl. KREJCI 1983, S. 781), doch ist zu beachten, daß die "wesentlichen Nachteile", die auszugleichen sind, hier nicht in der besonderen Belastung der Arbeitnehmer durch die ergonomische Ausgestaltung der BAP liegen, sondern in den sozialen Folgen, die entstehen können, wenn ein Arbeitnehmer nicht mehr in der Lage ist, den sich aus dem Einsatz der Datensichtgeräte ergebenden veränderten Anforderungen zu genügen (DIETZ/RICHARDI 1982, S.1807).

2.3.2.2. Vereinbarungen nach § 97 Abs.1 Z 6 ArbVG:

Dieser erzwingbare Mitbestimmungstatbestand umfaßt "Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsanlagen."

Daß Datensicht- bzw. Bildschirmgeräte in aller Regel "Betriebsanlagen" darstellen, wurde

im vorigen Kapitel behandelt. Selbst wenn man dies aber im Einzelfall verneinen sollte, sind derartige Geräte unzweifelhaft als "Betriebseinrichtungen" zu qualifizieren.

Denkbar sind hier Ausstattungsrichtlinien aller Art, insbesondere auch solche, bei denen ergonomische Gesichtspunkte im Vordergrund stehen, weil das Merkmal "zweckentsprechend" nicht nur im Sinne einer für die Betriebseinrichtung, sondern auch für die Arbeitnehmer möglichst schonende Handhabung verstanden werden muß. Im übrigen ist auf das schon beim Begriff "menschengerecht" Gesagte zu verweisen. Es handelt sich hiebei um den — eigentlich selbstverständlichen — sozialpolitischen Zweck der Bestimmung, dessen ausdrückliche Aufnahme in den Gesetzestext aber — streng grammatikalisch verstanden — eine unerwünschte Einschränkung der Mitbestimmungsmöglichkeit darstellt (vgl. FLORETTA/STRASSER 1975, S.558, 566).

2.4. Zusammenfassung:

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß das geltende österreichische Kollektivvertrags- und Betriebsvereinbarungsrecht keine Handhabe bietet, um der Arbeitnehmerschaft ein allgemeines Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Bildschirmgeräten bzw. Bildschirmarbeitsplätzen einzuräumen, daß sich aber andererseits die Normierung von sog. "Ausstattungsrichtlinien" auf eine Reihe von Kompetenznormen stützen kann. Es sind dies: § 2 Abs.2 Z 2 ArbVG (Unter der Voraussetzung eines etwas anderen Verständnisses des Begriffes "Inhaltsnormen"), § 2 Abs.2 Z 4 ArbVG (Sozialpläne in KollIV) sowie § 2 Abs.2 Z 5 ArbVG (nur Mitwirkungsbefugnisse bei der Durchführung von Ausstattungsrichtlinien) im Kollektivvertragsrecht und § 97 Abs.1 Z 4 und 6 ArbVG (erzwingbar) sowie § 97 Abs.1 Z 8 und 9 ArbVG (fakultativ) im Betriebsvereinbarungsrecht.

Überdies bildet der Einsatz von Datensichtgeräten zu die Menschenwürde berührenden Kontroll- und Überwachungszwecken den Tatbestand der zwingenden Mitbestimmung nach § 96 Abs.1 Z 3 ArbVG.

3. FOLGEN DER EINFÜHRUNG VON BILDSCHIRMARBEITSPLÄTZEN UND IHRE RECHTLICHE ERFASSUNG:

Der folgende Teil der Betrachtung des Bildschirmarbeitsplatzes aus arbeitsrechtlicher Sicht soll einige möglicherweise auftretende Folgen der Arbeit an solchen Geräten aufzeigen. Dabei ergeben sich drei Problemschwerpunkte, nämlich

1. die Frage nach dem arbeitsrechtlichen Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit Bildschirmarbeit,
2. die Darstellung weiterer möglicher und arbeitsrechtlich relevanter Auswirkungen der Arbeit an Datensichtgeräten und
3. die arbeitsrechtlichen Probleme einer möglichen Ausgliederung von Bildschirmarbeitsplätzen aus dem Betrieb.

3.1. Bildschirmarbeit aus dem Blickwinkel des arbeitsrechtlichen Gesundheitsschutzes:

Die Frage, die sich im Zusammenhang mit Bildschirmarbeit wohl als erste aufdrängt, ist die nach dem Umfang des Schutzes der Bildschirmarbeitnehmer vor gesundheitlicher Gefähr-

dung; werden doch in einer Reihe arbeitsmedizinischer Untersuchungen erhöhte Arbeitsbelastungen durch Bildschirmarbeit nachgewiesen. Diese zeigen sich vor allem in drastisch erhöhten Beschwerden des Bewegungsapparates — hier hauptsächlich im Rücken-Schulterbereich — sowie in einer wesentlichen Beeinträchtigung der Sehfunktion unter gleichzeitigem Auftreten von Kopfschmerzen (HÜNTING/LÄUBLI 1983, S.193 ff.; ROSE 1984, S.218 ff.; HAIDER/KUNDI 1981). Daß diese gesundheitlichen Auswirkungen für die Arbeitnehmer noch weitere unangenehme materielle oder immaterielle Folgen haben können, sei nur am Rande erwähnt — (vgl. etwa zu einem Teilproblem in diesem Zusammenhang BECKMANN 1985, S.383 ff.); ja es wird sogar von einer signifikant erhöhten Fehlgeburtenrate bei schwangeren Bildschirmarbeitnehmerinnen berichtet (FEHRMANN 1984, S.174).

Die Frage nach dem arbeitsrechtlichen Schutz vor derartigen Auswirkungen läßt sich indessen nicht so leicht beantworten. Wir befinden uns hier nämlich an einem der Schnittpunkte zwischen öffentlichem Recht und Privatrecht im Arbeitsrecht. So besteht einerseits die v.a. in den §§ 1157 ABGB und 18 AngG normierte, privatrechtlich konzipierte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die unter anderem den Zweck hat, den Arbeitnehmer vor den negativen gesundheitlichen Auswirkungen seiner Dienstleistung zu schützen, andererseits gibt es eine ganze Reihe öffentlichrechtlicher Schutznormen, die ebenfalls dieses Ziel verfolgen.

An öffentlichen Regelungen, die sich ausdrücklich mit Bildschirmarbeit beschäftigen, existieren unseres Wissens jedoch lediglich zwei:

So bestimmt Art VII (2) NSchG: "Nachtschichtarbeit leistet jedenfalls ein Dienstnehmer im Sinne des Abs.1, der unter einer der folgenden Bedingungen arbeitet: ... Z 7: An Bildschirmarbeitsplätzen (das sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionelle Einheit bilden), sofern die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit an diesem Gerät für die gesamte Tätigkeit bestimmend sind; ...". Für diese Arbeitnehmer gelten dann eine Reihe von Sonderbestimmungen, wie etwa höheres Urlaubsausmaß, Ausweitung der Ruhepausen, Besserstellung im Bereich des allgemeinen Kündigungsschutzes, durchzuführende Gesundheitsversorgungsmaßnahmen und ähnliches. All diese Bestimmungen gelten jedoch, wie erwähnt, nur für Bildschirmarbeitnehmer, die Nachtschichtarbeit im Sinne des Art. VII (1) NSchG leisten.

Die zweite ausdrückliche Regelung der Bildschirmarbeit gilt hingegen für alle Arbeitnehmer an Datensichtgeräten. Sie besteht darin, daß die Arbeitsinspektorate von der in § 11 (7) AZG normierten Befugnis zur Regelung der Arbeitspausen Gebrauch machten und im Sinne eines Erlasses des Sozialministers (Zahl 61.720/5-4/82) einheitlich festgelegt wurde, daß bei Arbeiten an Bildschirmarbeitsplätzen, wenn zwei- oder mehrstündige kontinuierliche Arbeitsperioden am Bildschirmgerät auftreten, für 50 min ununterbrochene Tätigkeit eine Ruhepause in der Dauer von 10 min zu gewähren ist. Dem betreffenden Erlaß des Sozialministers wurde ein Muster für die Bescheide beigelegt. In diesem heißt es in der Begründung: "Gemäß § 11 (7) AZG kann das Arbeitsinspektorat für bestimmte Arbeiten über die Bestimmung des Abs.1 hinausgehende Ruhepausen anordnen, wenn die Schwere der Arbeit oder der sonstige Einfluß der Arbeit auf die Gesundheit der Arbeitnehmer dies erfordert. Nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen übt die kontinuierliche Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen ... einen solchen Einfluß auf die Gesundheit der Arbeitnehmer aus, daß zur Vermeidung gesundheitlicher Schäden Ruhepausen im angeführten Ausmaß erforderlich sind." Weiters werden in der Begründung auch die gesundheitlichen Auswirkungen näher beschrieben, wobei auf die bekannten Beeinträchtigungen des Sehvermögens und des Bewegungsapparates hingewiesen wird.

Es liegt nun auf der Hand, daß diese beiden ausdrücklichen Regelungen der Bildschirmarbeit keinesfalls einen ausreichenden Gesundheitsschutz des Bildschirmarbeitnehmers

darstellen, jedoch gibt es neben diesen Bestimmungen noch etliche Generalklauseln im Bereich des Arbeitnehmerschutzrechts.

So bestimmt § 2 ANSchG, daß die Betriebe im Sinne einer Vorsorge, die der Verhütung von beruflichen Erkrankungen dient, eingerichtet und geführt werden müssen, sowie, daß durch Maßnahmen der Verhütung von Erkrankungen für eine dem allgemeinen Stand der Medizin, der Technik und der Ergonomie entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen Sorge getragen werden muß.

Ähnlich vage Vorschriften enthält das ANSchG auch im § 5 bezüglich der Betriebseinrichtungen und im § 6 bezüglich der Gestaltung von Arbeitsvorgängen und Arbeitsplätzen. Weitere dahingehende Generalklauseln finden sich in diversen anderen Arbeitnehmerschutzgesetzen, wie z.B. im § 4 MuttschG.

All diese Bestimmungen sind auch auf Bildschirmarbeitsplätze anwendbar; fraglich ist jedoch, ob sie ohne weitere Konkretisierung durch Gesetz oder Verordnung bestimmt genug sind, um eine konkrete Entscheidung im Einzelfall zu ermöglichen. Dies muß vor allem für den Bereich des öffentlichen Rechts, wo ja wegen der Ungleichordnung der Rechtssubjekte an die inhaltliche Vorherbestimmtheit des individuellen Rechtssetzungsaktes besonders strenge Ansprüche zu stellen sind, bezweifelt werden (FLORETTA/SPIELBÜCHLER/STRASSER I 1984, S.172).

Die öffentlichrechtlichen Normen des Arbeitnehmerschutzrechtes sind aber, wie erwähnt, mit der privatrechtlichen Fürsorgepflicht des Dienstgebers materiell regelungskonform (SCHWARZ/LÖSCHNIGG 1983, S.235). Sie sind daher durchaus geeignet, zur Konkretisierung der weiten Generalklauseln der §§ 1157 ABGB und 18 AngG beizutragen. Insofern werden sie mittelbar auch privatrechtlich relevant und ermöglichen so dem Dienstnehmer die unmittelbare Durchsetzung dieser Vorschriften gegenüber dem Dienstgeber (SCHWARZ/LÖSCHNIGG 1983, S.236; MARTINEK 1980, S.305 ff.). Da der privatrechtlichen Fürsorgepflicht eine Interessensabwägung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer wesensimmanent ist, können aber in diesem Bereich derartige allgemeine Hinweise auf den Stand der Technik oder der Ergonomie durchaus auch zur Konkretisierung der Fürsorgepflicht beitragen und dem befähigten Richter Entscheidungshilfen für die von ihm vorzunehmende Interessensabwägung geben.

Nach der hier vertretenen Ansicht ist also der Dienstgeber im Wege der Fürsorgepflicht angehalten, innerhalb des betriebswirtschaftlich Zumutbaren beispielsweise nur die ergonomisch am günstigsten gestalteten Bildschirme anzukaufen, sich bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes an arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen zu orientieren, möglicherweise auch die Arbeit derart zu organisieren, daß keine kontinuierliche Tätigkeit am Bildschirm für die einzelnen Arbeitnehmer entsteht — also ein weniger arbeitsteiliges Verfahren einzuführen. Es entspäche auch der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers — gerade wegen der weitgehenden Unklarheit über deren genaue Auswirkungen — Schwangere möglichst nicht zur Bildschirmarbeit heranzuziehen.

Dies soll aber den Gesetzgeber keinesfalls davon entbinden, auf diese neue Form der Arbeit zu reagieren und konkrete öffentlichrechtliche Schutznormen für Bildschirmarbeitnehmer zu schaffen. Erstens ist mit der Zurückziehung auf Generalklauseln nämlich ein beträchtliches Maß an Rechtsunsicherheit verbunden, und zweitens ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kein absoluter und für alle Bildschirmarbeitnehmer gleicher Gesundheitsschutz. Es ist nämlich, wie bereits erwähnt, eine Interessensabwägung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzunehmen, die — je nach der wirtschaftlichen Situation des Betriebes — von Fall zu Fall verschieden ausfallen kann. Eine sich an den arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen orientierende gesetzliche Ausgestaltung des Arbeitnehmerschutzrechtes ist daher dringend notwendig.

3.2. Weitergehende Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmer:

Die Folgen der Einführung von Bildschirmarbeitsplätzen erschöpfen sich allerdings nicht in einer gesundheitlichen Höherbeanspruchung der an den Datensichtgeräten beschäftigten Dienstnehmer; vielmehr sind weitere unangenehme Auswirkungen denkbar.

So ist es zum Beispiel durchaus möglich, daß ein Arbeitnehmer, der bisher hauptsächlich zu Angestelltentätigkeiten verwendet wurde, am Bildschirm Dienste verrichtet, die für eine Angestelltenqualifikation nicht mehr ausreichen. Ist der Betreffende dabei nicht Angestellter ex contractu, bringt für ihn die Umstellung seines Arbeitsplatzes auf Bildschirmarbeit erhebliche rechtliche Nachteile mit sich, gegen die er nur schwer etwas unternehmen kann. Gerade hier, bei den im Rahmen der Einführung von Bildschirmarbeit verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeiter- und Angestelltentätigkeit, stellt sich eindringlich die Frage, ob eine rechtliche Differenzierung dieser beiden Tätigkeitsbereiche im derzeitigen Ausmaß wirklich noch zeitgemäß, sinnvoll und wünschenswert ist.

Diese "rechtliche Dequalifikation" stellt aber nur einen Aspekt der allgemeinen, zum Problembereich der Einführung von Bildschirmarbeitsplätzen gehörigen Frage nach der Änderung der Qualifikationserfordernisse dar. Die Meinungen dazu — wie auch generell zur Frage nach den Auswirkungen neuer Technologien auf Qualifikationserfordernisse — divergieren extrem stark (vgl. statt vieler einerseits TRITREMMELE 1984, S.20; auch die Umfrage der "Industrie", INDUSTRIE 1984, S.14; MEIER 1985, S.128 ff.; andererseits etwa: FEHRMANN 1984, S.172 f.; auch HAAS-LASSNIGG 1984, S.25; zum Meinungsstand hinsichtlich der allgemeinen Frage nach dem Einfluß von technologischem Wandel auf Qualifikationsstrukturen vgl. etwa die Zusammenstellung von SCHIENSTOCK, S.65 ff.). Eine präzise Antwort darauf, ob derartige Technologieschübe eher eine Höherqualifikation oder eine Dequalifikation mit sich bringen, läßt sich auch schon deshalb nicht eindeutig geben, weil die möglichen Folgen stark von der jeweils eingesetzten Arbeitsorganisation abhängen. Tendenziell scheint aber tatsächlich die Gefahr einer Polarisierung der Arbeitsplätze hinsichtlich der Qualifikationserfordernisse gegeben (WALTHER 1983, S.123; REESE 1979), wobei es möglicherweise für eine breite Gruppe von Arbeitnehmern doch zu einem erheblichen Qualifikationsverlust ihrer Arbeit kommen könnte, zumal bei der derzeitigen Technisierungswelle erstmals in großem Umfang nicht nur physische, sondern auch geistige Arbeit von der Maschine übernommen werden kann. (Auf diesen letzten Aspekt wurde etwa jüngst auch von ZÖLLNER bei seinem Vortrag zum Thema "Der Einsatz neuer Technologien als arbeitsrechtliches Problem", gehalten auf der 20. wissenschaftlichen Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht in Zell/See, hingewiesen).

Die Qualifikationserfordernisse eines Arbeitsplatzes stellen aber ein zentrales Kriterium für dessen Qualitätsbeurteilung dar. Große Gruppen von Arbeitnehmern sehen sich also neben der gesundheitlichen Gefährdung einer drohenden Dequalifikation ihrer Arbeit und einem damit einhergehenden Verlust an Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit gegenüber. Dies könnte noch insoweit verstärkt werden, als auch ein zweiter zentraler Bestandteil der Arbeitsqualität durch die Einführung von Datensichtgeräten berührt sein kann, nämlich die soziale Kommunikationsmöglichkeit der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz. Gerade diese kann aber zu den dringendsten Bedürfnissen der Arbeitnehmer gerechnet werden (MEIER 1985, S.141 f.).

Einen Schutz vor derartigen Verlusten von Arbeitsqualität kennt das geltende Arbeitsrecht auf der Ebene des Individualarbeitsrechts überhaupt nicht, auf der Ebene des Betriebsverfassungsrechts nur ansatzweise. Das Individualarbeitsrecht ist aber wohl auch nicht das adäquate Mittel, einen solchen Schutz herbeizuführen, da dies nur unter vehementen Eingriffen in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit bezüglich der Arbeitsorganisation möglich wäre, was wiederum im Hinblick auf unser gesellschaftspolitisches System zumin-

dest bedenklich erschiene. Die bessere Regelungsmöglichkeit derartiger Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmer liegt sicher im Bereich des Betriebsverfassungsrechts, wie dies ja ansatzweise im § 97 ArbVG geschehen ist und unter Umständen in nicht arbeitsrechtlichen Maßnahmen der Sozialpolitik. Zu denken wäre hier beispielsweise an Förderungen für die Einführung bestimmter Arbeitsverfahren.

Lediglich hingewiesen sei im Rahmen dieses Beitrages auf die Problematik der gesteigerten Möglichkeit der Arbeitnehmerkontrolle bzw. -überwachung. Sie ist zwar kein spezifisches Problem der Einführung von Bildschirmarbeitsplätzen, sondern stellt sich wohl bei der Einführung der meisten informationstechnischen Einrichtungen; die Einführung von Bildschirmarbeitsplätzen erhöht jedoch die dahingehenden Möglichkeiten des Arbeitgebers jedenfalls, indem sie eine verstärkte Kontrolle der Leistung, der Anwesenheit und des Verhaltens des Arbeitnehmers möglich macht, ohne daß dieser überhaupt bemerkt, kontrolliert zu werden (zur betriebsverfassungsrechtlichen Regelung dieser Frage und ihren Problemen: siehe oben 2.2.1.; zu den sich allenfalls ergebenden weiteren Kontrollschranken des Persönlichkeitsschutzes des Arbeitnehmers vgl. vor allem die ausführliche Abhandlung zu § 16 ABGB von SCHNORR 1983; zur Betrachtung der Problematik im Hinblick auf die Fürsorgepflicht vgl. etwa FUNK/KREJCI/SCHWARZ 1984, S.287 f.).

3.3. "Neue Heimarbeit":

Die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien könnten aber noch eine weitere, für die gesamte Arbeitsrechtsordnung bedeutsame Folge haben. Sie ermöglichen nämlich — erstmals effizient und in größerem Umfang —, informationstechnische Arbeiten, wie Textverarbeitung, Buchhaltung, Programmierung etc. aus den Betrieben zu verlagern, gleichzeitig aber eine ständige Verbindung zwischen Unternehmenszentrale und ausgegliedertem Bildschirmarbeitsplatz aufrechtzuerhalten (WLOTZKE 1985, S.759).

Derartige Telearbeitsplätze sind zwar noch relativ selten anzutreffen, die Wahrscheinlichkeit, daß zukünftig von den dahingehenden technischen Möglichkeiten in verstärktem Maß Gebrauch gemacht wird, scheint aber durchaus gegeben, bestehen doch zunächst sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer Anreize für eine solche Gestaltung der Bildschirmarbeit (vgl. WLOTZKE 1985, S.759).

So fallen für den Arbeitnehmer Anreizezeit und -kosten zum Arbeitsplatz weg. Dazu ergibt sich für ihn die Möglichkeit, Dienstleistung und sonstige Interessen (zum Beispiel familiäre Belange) besser aufeinander abzustimmen. Schließlich gestattet eine derartige Arbeitsgestaltung dem Dienstnehmer, die Wahl seines Wohnortes mehr oder weniger unabhängig vom Standort des Betriebes zu treffen.

Für den Arbeitgeber ergibt sich durch die Einführung von Telearbeit zunächst einmal ein Kostenvorteil durch den Wegfall der Ausgaben für die Büroräume. So war für die Rank Xerox Corporation der Grund für den Betrieb ihres "Networking-Programms" der Umstand, daß die Raumkosten in der Londoner City im Vergleich zu den Personalkosten absolut bestimmend geworden sind (HEILMANN 1983). Weiters kann vom Unternehmen auch ein weiter entfernt liegender, kostengünstiger Arbeitsmarkt genützt werden. Für die Unternehmen steht dazu möglicherweise eine jederzeit abrufbare Kapazität zur Verfügung, die entsprechend dem jeweiligen Arbeitsanfall genützt werden kann. Schätzungen in Großbritannien zufolge bringen Telearbeiter außerdem eine um durchschnittlich 30% höhere Stundenleistung als vergleichbare andere Arbeitnehmer (FAHRTMANN 1984, S.544).

Unter diesen Gesichtspunkten können Prognosen, die einen 40%igen Anteil der Telearbeitnehmer an der Gesamtheit der Erwerbstätigen in den USA für das Jahr 2000 vorhersagen, nicht mehr so sehr verwundern (WLOTZKE 1985, S.759; FARTHMANN 1984, S.542).

Tritt diese neue Heimarbeit aber tatsächlich in einem ähnlichen Umfang auf, wird die

Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften problematisch. Die Telearbeitnehmer werden wohl — zumindest im Lichte der derzeitigen Rechtsprechung — nicht als Arbeitnehmer im rechtsdogmatischen Sinn zu qualifizieren sein, da sie kaum wirksam zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet und auch kaum wirksam den persönlichen Weisungen des Arbeitgebers unterworfen sein können (ihre Arbeitszeit werden sie dabei wohl in den meisten Fällen sogar gänzlich selbst bestimmen können). Damit fiel die persönliche Abhängigkeit dieser "Dienstnehmer" weg, welche die wesentliche Voraussetzung für die Qualifikation des Vertrages als Dienstvertrag darstellt. Nicht einmal das Heimarbeitsgesetz 1961, mit dessen Hilfe versucht wurde, zumindest den dringendsten Schutzbedürfnissen der Betroffenen gerecht zu werden, dürfte auf die Mehrzahl dieser "Telearbeitnehmer" anwendbar sein. Nichtsdestoweniger erscheint auch diese zwar nicht *persönlich* abhängige Gruppe allein wegen ihrer deutlich ausgeprägten *wirtschaftlichen* Abhängigkeit durchaus schutzbedürftig.

Die Lösung der Probleme kann unseres Erachtens allerdings keineswegs — wie von Seite der Arbeitnehmervertretung oft vorgeschlagen wird — in einer Regelung bestehen, die für die Telearbeitsverhältnisse die Anwendung bestehender arbeitsrechtlicher Normen (zum Beispiel des AngG) vorsieht (so etwa in INFAS 1984, S.5; ebenso HAAS-LASSNIGG 1984, S.26; ein von der Gewerkschaft der Privatangestellten ausgearbeiteter Regelungsvorschlag beschränkt sich ebenfalls fast ausschließlich auf die Ausweitung der Geltungsbereiche bestehender arbeitsrechtlicher Gesetze). Das traditionelle Arbeitsrecht ist eben mit einer von der industriellen Produktion geprägten Arbeitsweise verbunden und auf deren Struktur hin konzipiert (SIMITIS 1984, S.163), ein Zusammenhang, der sich nicht so leicht über Bord werfen läßt.

So ist für derartige Telearbeitsverhältnisse die Möglichkeit einer effizienten Gestaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen praktisch ausgeschlossen. Die Schwierigkeiten liegen dabei weniger in der Setzung konkreter und adäquater Schutznormen als in deren Kontrolle. Eine solche ist bei entsprechender Ausweitung der Telearbeit schon deshalb nicht möglich, weil kein ausreichend großer Stab an Kontrolloren zur Verfügung stehen kann, der für die Überwachung der Bestimmungen sorgt. Eine umfangreiche Ausweitung einschlägiger staatlicher Kontrollmechanismen wäre auch mit unserer derzeitigen Gesellschaftsordnung wohl kaum vereinbar (SIMITIS 1984, S.165).

Neben diesen Problemen werden im Falle einer umfangreichen Ausbreitung von Telearbeit auch kollektive Regelungsmechanismen berührt. So könnte durch den möglichen Wegfall des Betriebes im heutigen Sinn das Substrat der Mitbestimmungsregelungen vernichtet werden, da unter diesen Voraussetzungen eine betriebliche Willensbildung praktisch ausgeschlossen erscheint. Ein Mitbestimmungssystem, wie es das ArbVG vorsieht, ist dann wohl weitgehend funktionsunfähig (RUNGGALDIER 1985, S.91).

Tatsächlich sehen sich die Gewerkschaften, die ja ihre Vertretungsbefugnis mit der auf gleichartigen Erfahrungen im Betrieb und auf gemeinsamen Problemen beruhenden demokratischen Willensbildung der Arbeitnehmer legitimieren, der Gefahr gegenüber, daß diese Verbindung der gewerkschaftlichen Institution mit den Belangen der Werkstätigen aufgelöst wird (SIMITIS 1984, S.164). Darauf deuten auch schon die traditionellen Schwierigkeiten der Arbeitnehmervertretungen mit der Heimarbeit hin. (Man denke nur an den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Heimarbeiter und an die praktischen Probleme, auf die Arbeitnehmervertreter häufig bei ihren Versuchen, diese auch tatsächlich in den betrieblichen Meinungsaustausch und Willensbildungsprozeß einzubeziehen, stoßen. Die Einbindung der Heimarbeiter in die Betriebsverfassung ist in der Praxis wohl über weite Strecken totes Recht geblieben). Dies dürfte auch mit ein Grund für die prinzipielle Ablehnung der Telearbeit durch Teile der Arbeitnehmervertretungen sowie für die zuweilen aus Gewerkschaftskreisen vorgetragene Forderung nach einem gänzlichen Verbot der Telearbeit sein.

All diese sich aus einer möglichen umfangreichen Ausgliederung von Arbeitsplätzen aus dem Betrieb ergebenden Probleme bergen die Gefahr, daß unsere Arbeitsrechtsordnung, die lange hinter den Realitäten der durch die industrielle Produktion bestimmten Arbeitswelt herhinkte, erneut in eine Krise schlittern könnte. Diese Krise wäre dann aber weniger eine der *Regelungsdefizite*, als eine des Versagens traditioneller *Regelungsinstrumente* der geltenden Arbeitsrechtsordnung. Ein Ausweg aus einer derartigen Situation erschiene wohl nur mit Hilfe gesamtgesellschaftlicher *Umdenkprozesse* möglich.

LITERATUR:

- ADAMETZ, Wolfgang/BASALKA, Heinrich/HEINRICH, Gerhard/KINZEL, Herbert/MAYR, Martin/MECHES, Martin (1974): Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz, Wien.
- BÄHRINGER, M. Hartmut (1981): Die Rechte des Betriebsrates bei der Einführung von Bildschirmarbeitsplätzen. In: Recht der Arbeit 1981, S.364-371.
- BECKMANN Horst (1985): Wer trägt die Kosten für Bildschirmarbeitsbrillen. In: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 1985, S.386-388.
- BORKOWETZ, Franz (1968): Kollektivvertragsgesetz, 2.Aufl., Wien.
- BOSMANN, Wieland (1984): Arbeitsrechtliche Fragen bei der Einführung neuer Medien. In: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 1984, S.185-188.
- DENCK, Johannes (1982): Bildschirmarbeitsplätze und Mitbestimmung des Betriebsrats. In: Recht der Arbeit 1982, S.279-299.
- DIETZ Rolf/RICHARDI, Reinhard II (1982): Betriebsverfassungsgesetz, 2.Band, 6.Aufl., München.
- DÜNNWALD, Johannes (1984): Neue Medien und Arbeitnehmerinteresse. In: Neue Technologien und menschliche Arbeit (Hrsg. Crusius, Reinhard/Stebani, Jürgen), Berlin, S.11-32.
- EHMANN, Horst (1981): Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei neuen Technologien, Berlin.
- FARTHMAN, Friedhelm (1984): Gesellschaftliche Aspekte der Telearbeit — Dezentralisierung, Heimarbeit, Sozialverträglichkeit, Technologiepolitik, Telearbeit, Telekommunikation. In: Die Betriebswirtschaft 44/4, S.541-552.
- FEHRMANN, Eberhard (1984): Soziale Folgen der Informationstechnologie. In: AGP — Veröffentlichungen — Stiftung Sozialer Wandel in der unternehmerischen Wirtschaft (Hrsg. Lezius, Michael), Informationstechnologie als Herausforderung an die Unternehmensleitung, Spardorf, S.157-178.
- FIRLEI, Klaus Christian (1983): Mitbestimmung durch Inhaltsnormen. In: Arbeitsrecht und soziale Grundrechte — Festschrift für Hans Floretta (Hrsg. Martinek Oswin/Migsch, Erwin/Schwarz, Walter/Ringhofer, Kurt/Schwimmann, Michael), Wien, S.469-485.
- FITTING, Karl/AUFFAHR, Fritz/KAISER, Heinrich (1984): Betriebsverfassungsgesetz, 14.Aufl., München.
- FLORETTA, Hans/SPIELBÜCHLER, Karl/STRASSER, Rudolf I (1984): Arbeitsrecht, Band I, 2.Aufl., Wien.
- FLORETTA, Hans/SPIELBÜCHLER, Karl/STRASSER, Rudolf II (1984): Arbeitsrecht, Band II, 2.Aufl., Wien.
- FLORETTA, Hans/STRASSER, Rudolf (1975): Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz, Linz, Salzburg.
- FUNK, Bernd Christian/KREJCI, Heinz/SCHWARZ, Walter (1984): Zur Registrierung von Ferngesprächsdaten durch den Dienstgeber — Erörtert am Beispiel der Universität Graz. In: Das Recht der Arbeit 1984, S.285-300.

GAMILLSCHEG, Franz (1966): Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit, Berlin.

GAMILLSCHEG, Franz (1967): Nochmals: Zur Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit. In: Betriebsberater 1967, S.45-53.

GAUL, Dieter (1984): Die rechtliche Ordnung der Bildschirmarbeitsplätze, 2.Aufl., Köln, Düsseldorf.

HAAS-LASSNIGG, Evelyn (1984): BTX: Ausbau der elektronischen Heimarbeit? — Für Schutzmaßnahmen vorsorgen! In: Arbeit und Wirtschaft 1984/9, S.24-27.

HAIDER, M./KUNDI, M. (1981): Beanspruchung bei Bildschirmarbeit. (Hrsg. Gewerkschaft der Privatangestellten, Ausschuß für Automation und Arbeitsgestaltung), Wien.

HEILMANN, Wolfgang (1983): Bringt "Telearbeit" eine neue Heimarbeitswelle? — Vom Bildschirmarbeiter zum Kleinunternehmer. In: Blick durch die Wirtschaft vom 20. 5. 1983.

HERSCHEL, Wilhelm/LÖWISCH, Manfred (1984): Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 6.Aufl., Heidelberg.

HÖLTERS, Wolfgang (1973): Harmonie normativer und schuldrechtlicher Abreden in Tarifverträgen, Berlin.

HUECK, Alfred/NIPPERDEY, Hans Carl II 1 (1967): Lehrbuch des Arbeitsrechts II, 1. Halbband, 7.Aufl., Berlin, Frankfurt.

HÜNTING, Wilhelm/LÄUBLI, Th. (1983): Zwangshaltung und Augenbelastung an Bildschirmarbeitsplätzen. In: Bildschirmarbeit Konfliktfelder und Lösungen (Hrsg. Cakir, Ahmet), Berlin, Heidelberg, New York, Tokyo. S.193-219.

INDUSTRIE (1984): Industrie 49/1984.

INFAS (1984): Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht (Hrsg. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien) 1984/4.

JOBS, Friedhelm (1984): Mitbestimmung des Betriebsrats bei Personalinformationssystemen. In: Personalinformationssysteme in Recht und Praxis (Hrsg. Jobs, Friedhelm/Samland, Jürgen), Stuttgart, S.119-152.

KILIAN, Wolfgang (1981): Bildschirmarbeitsplätze und Mitbestimmung. In: Neue Juristische Wochenschrift 1981, S.2545-2550.

KILIAN, Wolfgang (1985): Überwachung durch Auswerten? In: Betriebsberater 1985, S.403-407.

KLEBE, Thomas (1985): Mitbestimmung bei technischer Überwachung. In: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 1985, S.44-47.

KNITTLER, Norbert (1984): Btx verändert die Gesellschaft, In: Arbeit & Wirtschaft 9/1984, S.16-27.

KOZIOL, Helmut/WELSER, Rudolf I (1983): Grundriß des bürgerlichen Rechts Band I, 6.Aufl., Wien.

KRAFT, Alfons (1985): Technische Einrichtungen im Sinne von § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht 1985, S.141-158.

KREJCI, Heinz (1983): Der Sozialplan, Wien.

KREJCI, Heinz (1983): Anmerkung zu § 879 ABGB. In: Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (Hrsg. Rummel, Peter), Band 1, Wien.

KUDERNA, Friedrich (1978): Schlichtungsstellen für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. In: Das Recht der Arbeit 1978, S.3-11.

LAUBER, Wolfgang (1984): Der Computer als Kontrollinstrument. Elektronische Informationssysteme im Betrieb. In: Arbeit & Wirtschaft, 10/84, S.12-16.

MARTINEK, Oswin (1980): Privatrechtliche Rechtsbehelfe zur Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes. In: Arbeitswelt und Sozialstaat — Festschrift für Gerhard Weissenberg (Hrsg. Martinek, Oswin/Cerny, Josef/ Weidenholzer, Josef), Wien, München, Zürich, S.305-321.

MAYER-MALY, Theo (1965): Gemeinsame Einrichtungen im Spannungsfeld von Tarifmacht und Organisationspolitik. In: Betriebsberater 1966, S.829-834.

MAYER-MALY, Theo (1966): Leistungsdifferenzierung und Tarifmachtbegrenzung. In: Betriebsberater 1966, S.1067-1070.

MAYER-MALY, Theo (1969): Die negative Koalitionsfreiheit auf dem Prüfstein. In: Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 1969, S.81-91.

MEIER, Bernd (1985): Büroarbeit im Wandel — Daten, Trends und Argumente zur Diskussion um die Folgen moderner Bürotechnik (Hrsg. Institut der deutschen Wirtschaft), Köln.

PRESSE (27./28.4.1985): Artikel in der Tageszeitung "Die Presse" v. 27./28. 4. 1985, S.9.

PRESSE (6.5.1985): Artikel in der Tageszeitung "Die Presse" v. 6. 5. 1985, S.3.

REESE, Jürgen u.a. (1979): Gefahren der informationstechnologischen Entwicklung (Hrsg. Institut der deutschen Wirtschaft), Köln.

ROSE, Helmut (1984): Neue Belastungsformen an computergestützten Arbeitsplätzen, In: Neue Technologien und menschliche Arbeit (Hrsg. Crusius, Reinhard/Stebani, Jürgen), Berlin, S.218-232.

RUNGGALDIER, Ulrich (1985): Drohen dem Arbeitsrecht Funktionsverluste? In: Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 1985, S.83-92.

SÄCKER, Franz-Jürgen (1966): Buchbesprechung zu Bötticher, Eduard: Die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien. In: Betriebsberater 1966, S.1031-1032.

SÄCKER, Franz-Jürgen (1969): Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. In: Recht der Arbeit 1969, S.291-302.

SÄCKER, Franz-Jürgen (1972): Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht, Berlin.

SCHIENSTOCK, Gerd (o.J.): Technik und Arbeitsorganisation (Hrsg. Institut für allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie an der Wirtschaftsuniversität Wien).

SCHNORR, Gerhard (1983): Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten und Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers. In: Möglichkeiten und Grenzen der Rechtsordnung — Festschrift für Rudolf Strasser (Hrsg. Schwarz, Walter/Spielbüchler, Karl/Martinek, Oswin/Grillberger, Konrad/Jabornegg, Peter), Wien, S.97-124.

SCHWARZ, Mathias (1985): Das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG. In: Betriebsberater 1985, S.531-535.

SCHWARZ, Walter/LÖSCHNIGG, Günther (1983): Arbeitsrecht, 2.Aufl., Wien.

SIMITIS, Spiros (1984): Zur Verrechtlichung von Arbeitsbeziehungen. In: Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solidarität — vergleichende Analysen (Hrsg. Zacher, Hans/Simitis, Spiros/Kübler, Friedrich/Hopt, Klaus/Teubner, Gunther), Baden-Baden, S.73-165.

SINZHEIMER, Hugo (1977): Der korporative Arbeitsnormenvertrag, 2. unveränderte Aufl., Berlin.

STRASSER, Rudolf (1977): Kommentar zu VfGH v. 16. 10. 1976, B 69/76. In: Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 1977, S.69-72.

STRASSER, Rudolf (1981): Zur Mitbestimmung bei Kontrolleinrichtungen nach österreichischem und deutschem Recht. In: Festschrift für Gerhard Müller (Hrsg. Mayer-Maly Theo/Richardi, Reinhold/Schambeck, Herbert/Zöllner, Wolfgang), Berlin.

TOMANDL, Theodor (1977): Das Leistungsrecht der österreichischen Unfallversicherung. Wiener Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht (Hrsg. Tomandl, Theodor), Band 7, Wien.

TOMANDL, Theodor (1982): Rechtsprobleme bei der Einführung und Anwendung von Kontrollmaßnahmen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 1982, S.163-175.

TRITREMMELE, Wolfgang (1984): Weil nicht sein kann, was nicht sein darf. In: Industrie 49/84, S.18-20.

- WACHTER, Gustav (1983): Anmerkung zu OGH v. 20. 10. 1981, 4 Ob 108/81. In: Das Recht der Arbeit 1983, S.180-186.
- WALTHER, Rudolf (1983): Problematik der Umstellung auf Bildschirmarbeit. In: Bildschirmarbeit — Konfliktfelder und Lösungen (Hrsg. Cakir, Ahmet), Berlin, Heidelberg, New York, Tokio, S.123-126.
- WEISSENBERG, Gerhard/CERNY, Josef (1981): Arbeitsverfassungsgesetz, 5. Aufl., Wien.
- WENG, Rudolf (1985): Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs.1 Ziff.6 BetrVG bei Erfassung von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer und der Verarbeitung entsprechender personenbezogener bzw. personenbeziehbarer Daten. In: Der Betrieb 1985, S.1341-1346.
- WIEDEMANN, Herbert/STUMPF, Hermann (1977): Tarifvertragsgesetz, 5.Aufl., München.
- WLOTZKE, Otfried (1985): Das gesetzliche Arbeitsrecht in einer sich wandelnden Arbeitswelt. In: Der Betrieb 1985, S.754-762.
- WOLF-KÖPPEN, Peter (1984): Personalinformationssysteme als Instrument der Personalplanung — Praxis und Rechtsfragen. In: Personalinformationssysteme in Recht und Praxis (Hrsg. Jobs, Friedhelm/Samland, Jürgen), Stuttgart, S.45-86.

TELE-SELLING: KOOPERATIONSCHANCE ODER KOOPERATIONSZWANG?

Walter Schiebel

INHALT:

1. Telematik — Eine Zukunftsbeschreibung
2. Zur Informatisierung betrieblicher Kommunikationsprozesse
3. Warenwirtschaft und Dienstetransfer auf der Grundlage der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien
4. Kooperation zur Erzielung von Konformität durch soziale Vergleichsprozesse
5. Telematik als Chance zur Erweiterung des organisatorischen Gestaltungsspielraums
6. Kooperationschancen oder Kooperationszwang — Daten, Aktionen, Erwartungen

1. TELEMATIK - EINE ZUKUNFTSBESCHREIBUNG

Die Vereinigung von Tele-Kommunikation (Informationstechnologien, die Daten aufnehmen, verarbeiten, speichern und Kommunikationstechnologien, die Daten übertragen und rezeptionsfähig machen) und Informatik (Datenverarbeitung) wird nach NORA/MINC (1978) Telematik genannt. Seitdem auch in der Tele-Kommunikation die digitale Technik immer mehr Fuß zu fassen beginnt — und zwar sowohl in der Übertragungstechnik als auch in der Vermittlungstechnik — und damit die gleichen Bauelemente, Übertragungs- und Steuerungsprinzipien wie in der Informatik eingesetzt werden, ist eine viel engere Verbindung entstanden. Es entstanden dadurch die *integrierten Systeme der Telematik*, deren einige wie z.B. Bildschirmtext, Teletex, integriertes Glasfasernetz Bigfon und (dienst)integrierte (Satelliten-)Netzwerke als Beispiele geboten werden.