

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 58

Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei neuen Technologien

**Eine Darstellung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
am Beispiel der Einrichtung von Arbeitsplätzen
mit Bildschirmterminals**

Von

Horst Ehmann



Duncker & Humblot · Berlin

HORST EHMANN

Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei neuen Technologien

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 58

Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei neuen Technologien

Eine Darstellung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats am
Beispiel der Einrichtung von Arbeitsplätzen mit Bildschirmterminals

Von

Dr. Horst Ehmann

o. Professor an der Universität Trier
Richter am OLG Koblenz



D U N C K E R & H U M B L O T / B E R L I N

Alle Rechte vorbehalten
© 1981 Duncker & Humblot, Berlin 41
Gedruckt 1981 bei Buchdruckerei Bruno Luck, Berlin 65
Printed in Germany
ISBN 3 428 04981 0

Ich schaff euch für alles was selten und schwer
Das Leichte · ein ding das wie gold ist aus Lehm ·
Wie duft ist und saft ist und würze —

Aus: *Stefan George, Der Widerchrist*

Vorwort

Die gegenwärtigen Auseinandersetzungen in den Betrieben und vor den Arbeitsgerichten um die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Ausrüstung von Büroarbeitsplätzen mit Bildschirmterminals sind zu begreifen als ein Teil der immer wiederkehrenden sozialen Spannungen bei der Einsparung menschlicher Arbeitskraft durch Rationalisierungsmaßnahmen mit Hilfe neuer Maschinen und Technologien.

Die Rationalisierung der Büroarbeit mit Hilfe von Datenverarbeitungssystemen ist daher nur ein aktueller Anlaß zur Aufarbeitung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsproblematik bei der Einrichtung neuer Technologien im Arbeits- und Produktionsprozeß. Das unaufhaltsame Vordringen der Mikroprozessoren- und Computertechnik wird diese Problematik in den folgenden Jahren zunehmend vertiefen und verschärfen. Die Geschwindigkeit der technischen Entwicklung droht dabei, die Anpassungsfähigkeit des Menschen und seiner sozialen Systeme zu überfordern. Der Versuch, der technischen Entwicklung in den Arm zu fallen, um sie zunächst zu verlangsamen, ist zwar verständlich, aber auch gefährlich, weil er sowohl die Wettbewerbsfähigkeit einzelner Betriebe als auch ganzer Unternehmensbereiche oder gar der gesamten Volkswirtschaft schnell zerstören kann. In einem Betrieb, der zu spät rationalisiert wird, werden unvermeidbar alle Arbeitsplätze verloren gehen. Und am wenigsten menschengerecht sind die Arbeitsplätze, die es nicht mehr gibt. Eine Massenerscheinung darf das nicht werden.

Voraussetzung der Vermeidung der Massenarbeitslosigkeit und aller daraus drohender Folgen ist auch, daß *Bundeskanzler Schmidt* recht hat und recht behält mit dem Satz aus seiner Regierungserklärung vom 24. 11. 1980:

„Zu keinem Zeitpunkt haben Mitbestimmungsrechte dazu geführt, daß die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften betriebswirtschaftlich notwendige Neuorganisationen behindert hätten.“

Wenn alle in diesem Sinne vernünftig bleiben, besteht auch kein Grund für sterilen Pessimismus. Noch stets haben die Menschen es fertiggebracht, die durch die Entwicklung neuer Maschinen freiwerdenden Arbeitskräfte in neuen Aufgaben und Tätigkeitsfeldern zu höherem Nutzen einzusetzen. Das setzt freilich die anhaltende Bereitschaft zur Weiterarbeit voraus. Mit dem Verklingen der zu Beginn des letzten Jahrzehnts von falschen Propheten entfachten Euphorie, die für viele das Schlaraffenland¹ hat erstrebenswert und erreichbar erscheinen lassen, scheint — wenn nicht alle Zeichen trügen — auch der Wille und die Bereitschaft zur Arbeit wieder anzuwachsen.

Die vorliegende Arbeit ist hervorgegangen aus Vorträgen zum Thema „Bildschirmarbeitsplätze“, die ich auf Einladung von Arbeitgeberverbänden in Frankfurt, Bremen und Mainz gehalten habe. Besonderen Dank schulde ich Frau Dr. Schlochauer, die mich mit reichhaltigem, unveröffentlichtem Material versorgt hat. Für wertvolle Mitarbeit habe ich ferner zu danken meinen wissenschaftlichen Hilfskräften Jürgen Olk, Hans-Peter Balthasar und Ulrich Göbel sowie meinem Assistenten Dr. Franz Schnauder, und nicht zuletzt meiner Sekretärin Frau Greim, die mit Sorgfalt das Manuskript geschrieben und es durch alle Veränderungen hindurch betreut hat.

Trier, im August 1981

Horst Ehmann

¹ Vgl. v. Hippel, Die Perversionen von Rechtsordnungen, S. 3 f.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Einleitung:

Rechtstatsachen und Rechtsgrundlagen

I. Die Rationalisierung der Büros	13
II. Regelungsverlangen	14
1. Informationsrechte	14
2. Maßnahmen des Arbeitsschutzes	15
a) Gestaltung der Arbeitsplätze	15
b) Augenärztliche Untersuchung	15
c) Höchstarbeitszeit, Arbeitsunterbrechung, Misch- und Mehrstellenarbeitsplätze	15
3. Schutz vor technischen Überwachungen	15
4. Datenschutz	15
5. Rationalisierungsschutz	15
6. Paritätische Kommissionen	16
III. Rechtsgrundlagen und Tatsachenbehauptungen	16
IV. Der Begriff Bildschirmarbeitsplatz	17
V. Tatfragen und Sachverständigenurteil	19
VI. Gang der Darstellung	20

§ 2 Informationsrechte, Rationalisierungsschutz u. a.

I. Informationsrechte	21
II. Datenschutz	22
III. Rationalisierungs- und Abqualifizierungsschutz	22
IV. Paritätische Kommissionen	23

§ 3 Das korrigierende Mitbestimmungsrecht aus § 91 BetrVG

I. Regelungsverlangen	24
II. Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse	25
1. Zweck und Art (Form) der Erkenntnis	25
2. Arbeitswissenschaften	25

3. Was heißt menschengerechte Arbeitsgestaltung?	27
a) Der Gesundheitsbegriff der Weltgesundheitsorganisation ..	27
b) Die Stufentheorie von Rohmert	28
4. Die Voraussetzungen „gesicherter Erkenntnis“	31
a) Die Definition von Natzel	32
b) Praktisch erprobt und bewährt	32
c) Interessenabwägung	35
d) Allgemeingeltung	38
5. Normierte Erkenntnisse	41
a) Gesetzliche und tarifliche Normen	41
b) Arbeitsstättenrichtlinien	41
c) DIN-Normen	43
d) Die Sicherheitsregeln des Hauptverbandes der Berufs- genossenschaften e. V.	44
aa) Rechtsnatur und Herkunft	45
bb) Gesicherte Erkenntnisse?	46
cc) Rezeption über Verwaltungsvorschriften	49
e) Handlungsanleitungen der BAU	49
6. Versuch einer Definition	51
III. Die sonstigen Tatbestandsmerkmale des § 91 BetrVG	52
1. Offensichtlicher Widerspruch	52
2. Besondere Belastung	52
3. Kausalität: Infolge Änderung der Arbeitsplätze	53
4. Rechtsfolgen	54
IV. Typische Tatfragen und Subsumtionsprobleme	55
1. Gestaltung der Arbeitsplätze	55
a) Tische, Stühle u. a.	55
b) Beleghalter, Tastatur	56
c) Bild-(Kathodenstrahlröhre-)qualität	56
d) Vermeidung von Blendungen und Spiegelungen	57
2. Höchstarbeitszeit, Pausen u. a.	57
a) Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse	57
b) Beschluß des LAG Berlin	60
c) Der Spruch der Eignungsstelle Ortmann & Herbst	62
d) Der Spruch der Einigungsstelle Ruhrchemie AG	64
3. Augenärztliche Untersuchung	65
4. Mutterschutz	66
5. Lärm	66
6. Zwischenergebnis	66

§ 4 Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

I. Regelungsverlangen	68
II. Arbeitsschutzvorschriften	68

Inhaltsverzeichnis	9
1. Klassifizierung	68
2. Eventuell einschlägige Vorschriften	69
III. Gesundheits- und Unfallschutz	70
1. Humanisierungsteil der Arbeitsstättenverordnung und der Sicherheitsregeln	70
2. Schutz von Sitte, Anstand und Hygiene	73
3. Jugendarbeitsschutz	74
4. Sog. sozialer Arbeitsschutz	75
5. Arbeitsbedingte Gefahren	75
IV. Ermessensspielräume und Beurteilungshöfe	76
V. „Regelungen“ zur Normkonkretisierung	78
1. Regelungen und Einzelmaßnahmen	78
2. Verantwortung des Arbeitgebers und Sicherheitsorganisation	81
3. Eingriff in Leitungsfunktion?	82
4. Was sind normative Regelungen?	83
5. Betriebsärzteentscheidung des BAG	85
VI. Sonstige typische Subsumtionsprobleme bei einschlägigen Schutzvorschriften	87
1. Gerätesicherheit: vorgreifender Arbeitsschutz	87
2. Arbeitsstättensicherheit	87
3. Generalklauseln	89
a) Die Auffassung des LAG Düsseldorf	89
b) § 3 Arbeitsstättenverordnung	90
c) § 2 Allgemeine Unfallverhütungsvorschriften (VBG 1)	91
d) §§ 618 BGB, 62 HGB, 120 a Abs. 1 GewO	91
aa) Schuldrechtliche Pflichten	91
bb) Konkrete Gefahr	92
cc) Interessenabwägung	92
dd) Exkurs: § 120 a Abs. 4 GewO	93
VII. Exkurs: Arbeitssicherheitsgesetz	95
1. Regelungsverlangen	95
2. § 9 Abs. 3 ASiG als Schutzgesetz	95
3. Aufgaben des Betriebsarztes — Bestimmung und Erweiterung	96
4. Rechte des Betriebsrates	97
VIII. Kostenregelung für Arbeitsschutzmaßnahmen	98

§ 5 Schutz vor technischen Überwachungen

I. Regelungsverlangen und Rechtsgrundlage	100
II. Technische Einrichtung zur Überwachung	103

1. Das Wesen technischer Überwachung	103
a) Die Angst vor anonymer Überwachung	103
b) Die Sorge vor unzureichenden Urteilsvoraussetzungen	105
c) Unmittelbare technische Überwachung	106
2. Bestimmung oder Eignung zur Überwachung	108
3. Bildschirmterminals als Überwachungseinrichtungen	110
III. Grenzen der Mitbestimmung	115
1. Absichtserklärung des Arbeitgebers	115
2. Ausschaltung der Kontrollmöglichkeit	117
3. Interessenabwägung	117
§ 6 Exkurs zur verfahrensrechtlichen Klärung der Streitfragen	119
Zusammenfassung	122
Schrifttumsverzeichnis	136
Entscheidungsverzeichnis	143
Stichwortverzeichnis	147

Abkürzungsverzeichnis

ABR	= Rechtsbeschwerden bei BAG
AllgVwV	= Allgemeine Verwaltungsvorschrift
AOG	= Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit v. 20. 1. 1934 (RGBl. I S. 45) in der Fassung v. 30. 11. 1934 (RGBl. I S. 1193)
AöR	= Archiv öffentlichen Rechts
AP	= Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts (Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte)
ArbG	= Arbeitsgericht
ArbGeb	= Arbeitgeber
ArbGG	= Arbeitsgerichtsgesetz
ArbN	= Arbeitnehmer
ArbStättVO	= Arbeitsstättenverordnung
ASiG	= Arbeitssicherheitsgesetz vom 12. 12. 1973 (BGBl. I S. 1885)
ASR	= Arbeitsstättenrichtlinien
AuR	= Arbeit und Recht, Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis
AZO	= Arbeitszeitordnung
BAG	= Bundesarbeitsgericht
BAGE	= Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BAP	= Bildschirmarbeitsplatz
BAU	= Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung
BB	= Betriebsberater, Zeitschrift
BetrVG	= Betriebsverfassungsgesetz vom 15. 1. 1972 (BGBl. I S. 13)
BG	= Die Berufsgenossenschaft, Zeitschrift
BGB	= Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	= Bundesgesetzblatt
BGHSt	= Entscheidungen des Bundesgerichtshofs zu Strafsachen
BImSchG	= Bundes-Immissionsschutzgesetz v. 15. 3. 1974 (BGBl. I S. 72)
BM	= Bundesministerium
BMA	= Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BR	= Betriebsrat
BRG	= Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920 (RGBl. S. 147)
BT	= Bundestag
BV	= Beschlußverfahren bei ArbG
BVerfG	= Bundesverfassungsgericht
BVerwG	= Bundesverwaltungsgericht
ChemG	= Chemikaliengesetz vom 16. 9. 1980 (BGBl. I S. 1718)
DAG	= Deutsche Angestelltengewerkschaft
DB	= Der Betrieb, Wochenschrift für Arbeitsrecht u. a.
DIN	= Deutsche Industrie Norm

DVB1	= Deutsches Verwaltungsblatt
EDV	= Elektronische Datenverarbeitung
E.verz.	= Entscheidungsverzeichnis
EzA	= Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
GewO	= Gewerbeordnung
GG	= Grundgesetz
GSG	= Gerätesicherheitsgesetz
GVG	= Gerichtsverfassungsgesetz
HGB	= Handelsgesetzbuch
Hz	= Hertz
IfaA	= Institut für angewandte Arbeitswissenschaft
IG	= Industriegewerkschaft
JugArbSchG	= Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. 4. 1976 (BGBl I S. 965)
JZ	= Juristenzeitung
LohnfG	= Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. 7. 1969 (BGBl I S. 946)
MB	= Mitbestimmung
MitbGespr	= Das Mitbestimmungsgespräch, Zeitschrift
NJW	= Neue Juristische Wochenschrift
OLG	= Oberlandesgericht
REFA	= Verband für Arbeitsstudien
RG	= Reichsgericht
RGSt	= Entscheidungen des Reichsgerichts zu Strafsachen
RöV	= Röntgenverordnung
RVO	= Reichsversicherungsordnung
SAE	= Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
StPO	= Strafprozeßordnung
Südd.Z.	= Süddeutsche Zeitung
Ta	= Allgemeine Beschwerdesachen beim LAG
TaBV	= Beschwerdesachen zu Beschlußverfahren bei LAG
TU	= Technische Universität
UVV	= Unfallverhütungsvorschrift
VBG	= Vorschriften der Berufsgenossenschaften
VDE	= Verband deutscher Elektrotechniker
VDI	= Verein deutscher Ingenieure
VG	= Verwaltungsgericht
VO	= Verordnung
WHO	= Weltgesundheitsorganisation (World Health Organisation)
ZfA	= Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZStW	= Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft

§ 1 Einleitung: Rechtstatsachen und Rechtsgrundlagen

I. Die Rationalisierung der Büros

Die Installierung hochintegrierter elektronischer Datenverarbeitungssysteme mit Bildschirmterminals direkt am Arbeitsplatz wird in den 80er Jahren die Büro- und Verwaltungsarbeit in bisher kaum vorstellbarer Weise verändern¹. Die Ausstattung der Büroarbeitsplätze mit Bildschirmterminals, die on-line mit einem zentralen Rechner verbunden sind, wird mit der Einrichtung der Fließbänder in der industriellen Fertigung Anfang des Jahrhunderts verglichen und als dritte industrielle Revolution bezeichnet². Der Anstieg der Produktivität in der industriellen Fertigung seit dem Jahre 1900 wird auf ca. 1000 % geschätzt; im Bürobereich dagegen nur auf ca. 50 %. Demzufolge hat sich der Anteil der mit (unproduktiver) Büroarbeit Beschäftigten ständig vergrößert: 1950 waren es etwa 35 %, 1975 etwa 45 %, für 1980 werden über 50 % angenommen. Der Routineanteil der von dieser Hälfte der ArbN verrichteten Büroarbeit soll bei ca. 60 % liegen³. Die moderne Mikro-Prozessoren-Technik hat die preiswerte Rationalisierung dieser Routearbeit möglich gemacht. Die Büroarbeitsplätze werden daher zunehmend mit Bildschirmterminals ausgestattet, was schlagwortartig als *Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen* (BAP) bezeichnet wird. Auch diese Zukunft hat schon begonnen: Für 1979 wird die Zahl der bereits eingerichteten BAP mit ca. 300 000 angenommen und für das Jahr 1985 auf ca. 1 Million Gerätesysteme hochgerechnet⁴. Je nach Grundeinstellung begründen diese Entwicklungsperspektiven Fortschrittsglauben oder Zukunftsangst. Die einen sehen in dieser tech-

¹ Vgl. das Sonderheft der Zeitschrift PERSONAL 1980, Heft 3 mit Beiträgen zur Bildschirmarbeit von Gaugler, Brepohl, Fischer, Armbruster, Cakir, Rossette, Hellmann u. a.; ferner den Bericht über die Informationstagung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung (BAU) zur Einrichtung von BAP am 1./2. April 1980; in: BG 1980, 454 ff.; über dieselbe Tagung berichten Knevels und Klatt, in: Leistung und Lohn Nr. 95 April 1980 — Zeitschrift des Arbeitswissenschaftlichen Referats der BDA, Herder-Verlag, Bergisch-Gladbach; vgl. auch das Sonderheft der Zeitschrift „Angewandte Arbeitswissenschaft — Mitteilungen des IfaA“ — Heft Nr. 84, April 1980; zuletzt noch erschienen (1981): „Der umstrittene Bildschirm“ mit Beiträgen von: Thiernemann, Haider / Rohmert, Krueger, Gierse, Peterek.

² Wlotzke, zitiert in: BG 1980, 454.

³ So Fischer, PERSONAL 1980, S. 90; Rationalisierung im Büro, S. 8 ff.; Haider / Rohmert, S. 19 ff. (21).

⁴ Krueger / Müller-Limmroth, S. 7.

nischen Entwicklung den Übergang vom Mensch-Mensch- zum Mensch-Maschinensystem, fürchten eine *Dequalifikation*⁵ der Bürotätigkeit und den Verlust einer großen Zahl von Arbeitsplätzen⁶. Die anderen sehen, daß diese Technologie den Menschen von Routinearbeit entlasten kann und damit die Chance zum *job-enrichment* bietet, weil sie Arbeitskraft und Energie für kreative Tätigkeiten freisetzt⁷.

An sich sind Maschinen und auch elektronische Datenverarbeitungssysteme weder gut noch böse, aber sie verändern die Möglichkeiten des Menschen zur Bewältigung seiner Arbeit. Am Anfang möglicher neuer Entwicklungen auf Grund neuer Werkzeuge, neuer Maschinen, neuer Erkenntnisse bestand und besteht stets die Angst des Menschen, ob die Entwicklung zum Guten oder zum Bösen verläuft, ob die neue Technik ihn entlastet oder weiter belastet. Diese Angst begleitet den Menschen wohl seit er den Göttern das Feuer gestohlen und das erste Rad gedreht hat.

Daß im Falle der Ausstattung von Arbeitsplätzen mit Bildschirmterminals die ArbGeb mehr den optimistischen und die Gewerkschaften und Betriebsräte mehr den pessimistischen Standpunkt vertreten, ist bedingt durch die verschiedenen Interessen, deren Wahrung den beiden Sozialpartnern aufgegeben ist.

II. Regelungsverlangen

Wo derartige Bildschirmterminals installiert werden, machen die Betriebsräte (BR) in der Regel Mitbestimmungsrechte (MBR) geltend. Die von den BR geforderten Regelungen entsprechen meist oder beruhen zumindest auf den von den Gewerkschaften erstellten *Musterbetriebsvereinbarungen*⁸. Die wichtigsten darin enthaltenen Regelungsverlangen sollen im folgenden kurz skizziert werden.

1. Informationsrechte

Die Gewerkschaften fordern über und für die BR rechtzeitige, umfassende und *schriftliche* Informationen über alle Planungen betreffend die Einrichtung von BAP und deren mutmaßlichen betriebsorganisatorischen und personellen Folgen.

⁵ Vgl. insbes. Haider / Rohmert, S. 19 ff. (23 f.).

⁶ Vgl. die Grundsatzpapiere zur Bildschirmarbeit der IG Chemie-Papier-Keramik und der ÖTV.

⁷ Vgl. Stein, PERSONAL 1980, S. 96 f.; Schuhmacher, PERSONAL 1980, S. 104.

⁸ Dem Verf. liegen u. a. vor: „EDV-Konzept“ der IG Metall mit Musterbetriebsvereinbarungen; Musterbetriebsvereinbarungen der IG Chemie-Papier-Keramik; Musterbetriebsvereinbarung des Landesverbandes Hamburg der DAG.

2. Maßnahmen des Arbeitsschutzes

a) Gestaltung der Arbeitsplätze

Weitergehend meinen die Gewerkschaften, die BR hätten echte MBR bei allen Regelungen zur Einrichtung und Ausgestaltung der BAP im Rahmen gesetzlicher Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften bzw. gemäß den ergonomischen und sonstigen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechend inzwischen erarbeiteter Sicherheitsregeln und Handlungsanleitungen.

b) Augenärztliche Untersuchung

Vor allem werden obligatorische augenärztliche Untersuchungen der betroffenen ArbN in bestimmten Formen und zeitlichen Abständen verlangt.

c) Höchstarbeitszeit, Arbeitsunterbrechung, Misch- und Mehrstellenarbeitsplätze

Darüber hinaus werden gefordert die Festlegung von Höchstarbeitszeiten (grundsätzlich nicht mehr als 4 Stunden pro Tag) und bezahlte Arbeitsunterbrechungen (15 Minuten je Arbeitsstunde) sowie die Einrichtung von Misch- und Mehrstellenarbeitsplätzen⁹.

3. Schutz vor technischen Überwachungen

Mitbestimmungsrechte bei der Einrichtung von BAP werden ferner geltend gemacht zum Schutz vor technischen Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung der ArbN.

4. Datenschutz

Auch der Daten- und Persönlichkeitsschutz soll durch besondere Betriebsvereinbarung im Wege der Mitbestimmung gewährleistet und verbessert werden.

5. Rationalisierungsschutz

Nicht zuletzt verlangen die Gewerkschaften neben und über die tarifpolitischen Forderungen hinaus über und für die BR Betriebsvereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze, erforderlichenfalls des Einkommens der betroffenen ArbN, auch zur Gewährleistung notwendiger Umschulungsmaßnahmen (Rationalisierungs- und Abqualifizierungsschutz).

⁹ Zu entsprechenden tariflichen Regelungen vgl. *ArbG München*, DB 1980, 1700.