

stellte sich der Kritik, gab aber in der Sache nicht zu erkennen, daß sie ihre Überprüfungspraxis zu verändern gedenkt.

Dieser Konferenzausschuß, dem Regierungs-, Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter angehören, stellte mit Bedauern fest, daß die Regierung ihre Position aufrecht erhalten hat, die nicht in Übereinstimmung mit den Schlußfolgerungen des damaligen Untersuchungsausschusses steht. Der Ausschuß teilt die Ansichten, die schon der Sachverständigenausschuß zur Position der Regierung

geäußert hat. Der Ausschuß hofft, daß die Regierung die Situation erneut prüfen und dabei Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen konsultieren wird, um dann die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die bestehenden Schwierigkeiten zu überwinden. Im nächsten Jahr wird die Bundesregierung dann erneut berichten müssen.

Dr. Manfred H. Bobke-von Camen
WSI, Düsseldorf

Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz — ein Rechtsprinzip?

Wer als Arbeiter oder Angestellter tätig ist, unterliegt dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Soweit Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Unfallverhütungsvorschriften usw. keine Grenze ziehen, ist den Anordnungen des Arbeitgebers Folge zu leisten. Dies ist so selbstverständlich, daß der Gesetzgeber darauf kaum Aufmerksamkeit verwendet hat.

Lediglich die selten genannte Vorschrift des § 121 Gewerbeordnung spricht davon, „Gesellen und Gehilfen“ seien verpflichtet, „den Anordnungen der Arbeitgeber in bezug auf die ihnen übertragenen Arbeiten und auf die häuslichen Einrichtungen“ Folge zu leisten. Für sonstige Arbeitsverhältnisse gilt jedoch nichts anderes; Befehl und Gehorsam, freundlicher ausgedrückt: persönliche Abhängigkeit machen den Kern der Arbeitnehmerexistenz aus.

Ausdrückliche Weisungen sind bei vielen Tätigkeiten selten. Was man zu tun und zu lassen hat, ergibt sich häufig aus den Umständen. Auch über diese verfügt der Arbeitgeber: Wer Daten in einen Rechner eingeben muß, ist auf die vom Arbeitgeber angeschaffte Software angewiesen, wer als Fahrer eingesetzt wird, kann nicht die Benutzung eines anderen Fahrzeugtyps verlangen. Die „Arbeitsumwelt“ gehört im Regelfall zum Herrschaftsbereich des Arbeitgebers; allein diesem stehen auch die Arbeitsergebnisse zu.

Begrenzung durch Rechtsnormen, insbes. durch Vorschriften des Arbeitsschutzrechts

So unbestritten die betriebliche Herrschaft des Arbeitgebers ist, so wenig darf

man übersehen, daß sie auch mehr oder weniger weitreichende Grenzen kennt. Sie finden sich in Gesetzen, aber auch in Tarifverträgen und anderen Normen.

Die ältesten Schranken zieht das Arbeitszeitrecht: Die AZO begrenzt die Höchstarbeitszeit grundsätzlich auf 48 Stunden pro Woche, eine historisch überholte Obergrenze, die nur noch dort praktisch wird, wo keine Tarifverträge eingreifen. Im Regelfall gilt die tarifliche 37- bis 40-Stundenwoche. Zu Überstunden ist der einzelne nur dann verpflichtet, wenn sie im Arbeitsvertrag vorgesehen sind oder wenn ein Notfall vorliegt.

Arbeitsbedingungen dürfen nicht gesundheitsschädlich sein. Nach dem 1891 geschaffenen und noch heute geltenden § 120 a Gewerbeordnung sind gewerbliche Unternehmer verpflichtet, „die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebs gestattet.“ Konkretisiert wird dies durch die Arbeitsstättenverordnung, die die äußere Beschaffenheit von Arbeitsplätzen regelt; die Gefahrstoffverordnung betrifft den Schutz vor gesundheitsgefährdenden Substanzen, das Gerätesicherheitsgesetz den Schutz vor gefährlichen Maschinen. Die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften stellen — differenziert nach Branchen — eine Art zweites Netz dar.

Das umfangreiche, in Teilen reichlich unübersichtliche Arbeitsschutzrecht weist eine Reihe von Mängeln auf, die in der Praxis zu Buche schlagen.

Zum einen enthält § 120 a Gewerbeordnung keineswegs ein generelles Verbot gesundheitsschädlicher Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber ist vielmehr nur zu solchen Maßnahmen verpflichtet, die der „Natur des Betriebes“ nicht wi-

dersprechen. So ist etwa die Arbeit mit krebserzeugenden Substanzen nicht generell verboten; es existieren beispielsweise für bestimmte Stoffe sog. TRK-Werte, die ihrer offiziellen Definition nach lediglich den Anspruch erheben, „das Risiko einer Beeinträchtigung der Gesundheit zu vermindern“.

Zum zweiten ist bei neuen technischen Entwicklungen oft unklar, ob mit ihnen gesundheitliche Risiken verbunden sind oder nicht. Die Bildschirmarbeit ist hierfür ein Beispiel. Solange in solchen Fällen keine eindeutigen Regelungen bestehen, hat — von noch zu besprechenden Ausnahmen abgesehen — der Arbeitgeber das „Recht des ersten Zugriffs“. Es gibt bislang keinen Rechtssatz des Inhalts, daß schon mögliche Gefährdungen verboten seien.

Weiter ist der Arbeitsschutz seiner ganzen Konzeption nach auf die industrielle Produktion zugeschnitten. Er erfaßt im Grundsatz die vom Produktionsapparat ausgehenden spezifischen Gefahren. Belastungen, die sich aus der abgeforderten Schnelligkeit der Arbeit oder aus Problemen mit Vorgesetzten und Arbeitskollegen ergeben, sind nicht einbezogen. Daß es an einem Arbeitsplatz „niemand aushält“, weil ein „giftiger Vorgesetzter“ oder ein übergangener Untergebener permanent „Minen legt“, interessiert das Arbeitsschutzrecht nicht.

Schließlich spielt insoweit auch die Qualität der Tätigkeit keine Rolle. Ob man dauernd dieselbe stumpfsinnige Arbeit machen muß, ist kein Thema für den Arbeitsschutz.

Was folgt daraus für konkrete betriebliche Auseinandersetzungen? Dort, wo Vorschriften des Arbeitsschutzes effektiv eingreifen, liegen relativ grobe Verstöße gegen Arbeitnehmerinteressen vor. Hier sollte man sich wehren — auch als Angestellter. Man hat das Recht, nein zu sagen, den Anweisungen des Arbeitgebers ausnahmsweise nicht Rechnung zu tragen. Der einzelne kann nach der Rechtsprechung (z. B. BAG AP Nr. 58 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, Bl. 4) seine Arbeitsleistung solange zurückhalten, bis der Arbeitgeber zu einem rechtmäßigen Verhalten zurückgekehrt ist. Für diese Zeit kann er nach § 615 BGB sogar volle Lohnfortzahlung verlangen. Praktisch läßt sich dieses Recht freilich in der Regel nicht durch einen einzelnen wahrnehmen. Notwendig ist vielmehr, daß sich alle Betroffenen zusammentun und entsprechende Reaktionen erstmal ankündigen. Auch ist dringend zu empfehlen, sich mit dem Betriebsrat in Verbindung zu setzen, der seinerseits mit dem Arbeitgeber verhandeln, aber auch die Gewerbeaufsicht mobilisieren kann.

Die weitere Ausnahme: Persönlichkeitsschutz am Arbeitsplatz

Neben den Arbeitsschutz tritt in neuerer Zeit vermehrt der Schutz der Arbeitnehmerpersönlichkeit. Er hat viele Ausprägungen: Verboten ist beispielsweise eine Ungleichbehandlung verschiedener Beschäftigter ohne sachlichen Grund oder eine totale Verdattung des Arbeitnehmers, die zu „Persönlichkeitsprofilen“ führt (dazu Däubler, Gläserne Belegschaften? Datenschutz für Arbeiter, Angestellte und Beamte, Köln 1987). Bezogen auf die Situation am Arbeitsplatz, auf die Möglichkeit, selbst ein Stück weit die Art und Weise der Arbeitsleistung zu beeinflussen, ergeben sich eine Reihe von Konsequenzen.

Jeder Arbeitnehmer hat grundsätzlich das Recht, über sein eigenes Äußeres selbst zu entscheiden. Wie man sich kleidet und frisiert, ob man eine Anstecknadel trägt oder in der Pause eine Gewerkschaftszeitung liest, ist allein dem einzelnen überlassen. Freilich gibt es eine Reihe von Ausnahmen, in denen sich leicht ein Stück „Zensur“ wiederfindet.

— Die äußere „Aufmachung“ des Arbeitnehmers darf nicht zu Beschädigungen des Arbeitgebereigentums führen, was beispielsweise für „Pfennigabsätze“ angenommen wurde;

— sie darf den betroffenen Arbeitnehmer oder Dritte nicht gesundheitlich gefährden; übermäßig lange Haare sehen sich unter diesem Aspekt hin und wieder Kürzungsvorschlägen ausgesetzt;

— sie darf schließlich nicht zu einer spürbaren Beeinträchtigung des Geschäftsbetriebs führen — typisches Lehrbuchbeispiel: Der Verkäufer in einem Modengeschäft trägt abgerissene Kleidung. Realistischer sind Fälle, in denen der eine oder andere Kunde „Anstoß nimmt“, sich beispielsweise beim Arbeitgeber beschwert, weil ein Arbeitnehmer einen Ansteckknopf zur 35-Stunden-Woche trägt, der seinen Unwillen erregt. Das Arbeitsgericht Köln hat mit Recht entschieden, daß in einem solchen Fall das Persönlichkeitsrecht den Vorrang hat (PersR 1985, 144). Nur bei bewußter Geschäftsschädigung dürfte anderes gelten.

Kaum erörtert ist die Frage, ob das Persönlichkeitsrecht nicht nur die äußere Erscheinung des Arbeitnehmers, sondern auch die Gestaltung seiner unmittelbaren Umgebung miteinfaßt. Darf man Erinnerungsfotos auf dem Schreibtisch aufstellen oder Plakate an der Wand anbringen? Verträgt es das Arbeitgebereigentum, wenn man an der Seitenwand des Computers einen Aufkleber an

bringt, auf dem die Worte „Der Mensch muß bleiben“ stehen?

Arbeitet jemand allein in seinem Zimmer, ist nichts dagegen einzuwenden, daß er Bilder und Plakate seiner Wahl an den Wänden seines Arbeitszimmers befestigt. Ob er sparsamen oder reichlichen, geschmackvollen oder anspruchslosen Wandschmuck bevorzugt, ist allein ihm überlassen. Kunstwerke sind nach Art. 5 Abs. 3 GG auch dann geschützt, wenn sie wie etwa manche Karikaturen von Klaus Staack bei einzelnen Mitbürgern erhebliche Mißbilligung auslösen.

Arbeiten mehrere Personen in einem Raum, müssen sie sich absprechen. Während der einzelne innerhalb vernünftiger Grenzen selbst entscheiden kann, was er auf seinen Schreibtisch stellt, ist niemandem zuzumuten, unter einem an der Wand angebrachten Plakat zu arbeiten, dessen Inhalt er völlig ablehnt. Eine Besonderheit besteht bei Aufklebern: Das BAG nimmt die Unantastbarkeit des Arbeitgebereigentums insoweit ganz besonders ernst; stellt der Arbeitgeber einen Schutzhelm zur Verfügung, darf ein Gewerkschaftsblem auch dann nicht angebracht werden, wenn sich dieses ohne jeden Eingriff in die Sachsubstanz wieder entfernen läßt (BAG DB 1979, 358). Eine solche Auffassung verkennt, daß zumindest eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht des Arbeitgebers besteht, auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Rechtspflicht des Arbeitgebers zur Humanisierung der Arbeitsbedingungen?

Die bisher geschilderten Konsequenzen des Persönlichkeitsschutzes waren im Grunde sehr bescheiden. Auch wenn man nicht nur das Recht über das eigene Äußere anerkennt, sondern auch einen vom Arbeitnehmer zu gestaltenden „räumlich-gegenständlichen Bereich des Arbeitsplatzes“, sind im Grunde nur Begleiterscheinungen der Arbeit gemeint. Lediglich in bezug auf diesen „Rahmen“ kommt dem einzelnen ein Stück eigener Entscheidungskompetenz zu. Der Inhalt der Arbeit selbst wird nicht erfaßt.

Es liegt nahe, die Frage zu stellen, warum wir im Arbeitsleben einen so verkürzten Persönlichkeitsschutz kennen. Dahinter steht die traditionelle Sicht des bürgerlichen Individuums, das gegen alle möglichen Eingriffe von außen (von der Gesundheitsschädigung bis zur totalen datenmäßigen Erfassung) geschützt ist, dessen Arbeits- und Lebensbedingungen jedoch letztlich der Entwicklung des Marktes überlassen sind.

Dennoch ist man sich in Teilen der Gesellschaft bewußt darüber, daß an den Arbeitsplätzen weiterhin sehr viel im argen liegt, daß es kein (Grund-)Recht auf Verschonung vor Arbeitshetze oder auf möglichst eigenbestimmte Arbeitsbedingungen gibt. Insbes. in der ersten Hälfte der 70er Jahre hat man deshalb unter dem Stichwort der Humanisierung der Arbeitsbedingungen eine Reihe von Forderungen aufgestellt, deren Verwirklichung einen Wandel bringen soll. Danach geht es insbes. um

- Begrenzung der Arbeitsgeschwindigkeit; der einzelne Fließbandarbeiter oder der einzelne Büroangestellte soll nicht unter dem ständigen Streß stehen, das vorgegebene Pensum nicht zu schaffen und so weniger zu verdienen und unter Umständen den Arbeitsplatz zu gefährden.

- Reduzierung der Arbeitsmonotonie. Einförmige Arbeit soll vermieden werden, weil sie zu verstärkter Ermüdung und zu einem Rückgang kreativer Aktivitäten auch in der arbeitsfreien Zeit führt.

- Weiterer Abbau schwerer körperlicher Arbeit; vorrangiger Einsatz von Maschinen an besonders unangenehmen und belastenden Arbeitsplätzen.

- Vermeidung einseitiger Belastungen.

- Keine Überforderungen des einzelnen, weder in körperlicher noch in geistiger oder psychischer Hinsicht.

- Vermeidung von Unterforderungen derart, daß ein Tätigwerden nur in Ausnahmefällen verlangt wird.

- Vermeidung von sozialer Isolation am Arbeitsplatz.

- Erweiterung des Aufgabenbereichs, so daß der einzelne nicht mehr beliebig gegen einen anderen austauschbar ist, sondern in gewissem Sinne Expertenfunktion gewinnt.

- Beseitigung überflüssiger Kontrolle und Reglementierung.

- Erweiterung des Gestaltungsspielraums am Arbeitsplatz, insbes. durch die Einführung teilautonomer Gruppen.

Auf einer sehr abstrakten Ebene kann man nach geltendem Recht den Arbeitgeber für verpflichtet ansehen, diesen oder vergleichbaren Vorstellungen Rechnung zu tragen. Dafür spricht etwa die Bestimmung des § 75 Abs. 2 BetrVG, wonach Betriebsrat und Arbeitgeber die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern haben.

Die Umsetzung im konkreten Fall macht dennoch größte Schwierigkeiten. Dies hängt damit zusammen, daß die

verwendeten Begriffe zwar allesamt „positiv besetzt“, aber in ihrer konkreten Tragweite unterschiedlicher Interpretation zugänglich sind. Sind etwa 6 Stunden Bildschirmarbeit pro Tag ein Stück vermeidbarer Arbeitsmonotonie? Wie muß die Software beschaffen sein, damit nicht von „Überforderung“ und Arbeits-hetze die Rede sein kann? Ist der Arbeitgeber wirklich verpflichtet, in allen Fällen, wo dies tatsächlich möglich ist, die Hierarchie abzuschaffen und teilautonome Gruppen einzusetzen? Ist — um ein praktisches Beispiel aufzugreifen — eine Bank beispielsweise verpflichtet, die Kontoführung so zu organisieren, daß alle Kunden mit den Anfangsbuchstaben A—F durch dieselbe Arbeitsgruppe betreut werden? Besteht wirklich ein Anspruch darauf, daß in einer Forschergruppe, deren Mitglieder ein vergleichbares Maß an Qualifikation und Erfahrung besitzen, die Leiterfunktion in einem rotierenden System abwechselnd von jedem Beteiligten einmal wahrgenommen wird? Die Beispiele zeigen, daß hier einige Skepsis angebracht ist; mit Wunschvorstellungen zum Arbeitsgericht zu ziehen, würde nur Enttäuschung provozieren.

Möglichkeiten der Umsetzung

Ein Teil der hier skizzierten Vorstellungen wird von einzelnen Arbeitgebern freiwillig akzeptiert. Dahinter steht die Vorstellung, daß die Arbeitsproduktivität gefördert wird, wenn der einzelne frei ist von übermäßigen Belastungen und wenn er sich deshalb mit der Arbeit identifiziert, weil er ein Stück Mitsprache besitzt. Insbes. bei der Einführung neuer Technologien ist eine solche (gesteigerte) Akzeptanz für den Arbeitgeber wichtig: Würden die Beschäftigten die neuen Geräte widerwillig und deshalb des öfteren fehlerhaft bedienen, wäre vermutlich die ganze Kosteneinsparung gegenstandslos. Auf der anderen Seite muß man sehen, daß eine solche „Entstehungsgeschichte“ zu wenig Stabilität führt: Ändert sich die Arbeitgeberperspektive, gehört etwa die Bedienung bestimmter neuer Techniken zum Allgemeinwissen, kann sehr schnell zum alten System zurückgekehrt werden. Dasselbe gilt, wenn die rotierende Leitungsfunktion zu persönlichen Spannungen führt und so zumindest der Verdacht besteht, daß ein schlechterer „Output“ mit der neuen Organisationsform zusammenhängt. Ein Stück wirklicher Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz ist daher nur dann zu erreichen, wenn der Fortbestand bestimmter Strukturen nicht allein vom mehr oder weniger guten Willen des Arbeitgebers abhängt.

Tarifpolitik und betriebliche Interessenvertretung

Wie weit die Weisungsabhängigkeit des Arbeitnehmers gelockert werden kann, läßt sich ersichtlich nur in bezug auf die konkreten Arbeitsbedingungen beurteilen. Dies macht schon der verwandte Fall der gleitenden Arbeitszeit deutlich: Dort, wo die gleichzeitige Anwesenheit aller im Betrieb nötig ist (Beispiel: Fließband), kann sie schwerlich praktiziert werden, dort wo viel allein gearbeitet wird (z. B. Aktenbearbeitung), reicht die gleichzeitige Anwesenheit während der Kernarbeitszeit aus, um die nötige Koordination vorzunehmen. Ganz ähnlich hier: Ob sich der Fahrdienst selbst organisiert oder die Auslandsabteilung bestimmte nach Ländern aufgeteilte Verantwortlichkeiten kennt, hängt von der „Machbarkeit“ im Einzelfall ab. Für die Tarifpolitik bedeutet dies, daß sie lediglich einen Rahmen festlegen kann, der im Hinblick auf die betrieblichen Arbeitsbedingungen konkretisiert werden muß. Dabei sind inhaltliche Vorgaben („so wenig Hierarchie wie möglich“), aber auch Erweiterungen der Betriebsratsbefugnisse denkbar, die nach der neuesten Rechtsprechung des BAG über das gesetzlich vorgesehene Maß hinaus auf andere Bereiche erstreckt werden können (BAG DB 1987, 2257, DB 1988, 503). Der Schwerpunkt der praktischen Umsetzungen wird schon von daher auf der betrieblichen Ebene liegen — ganz abgesehen davon, daß es außer dem Lohnrahmentarifvertrag II für die Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbadens nur wenige „Humanisierungstarife“ gibt.

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Nach geltendem Gesetz besitzt der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht über die Humanisierung der Arbeitsbedingungen. Die §§ 90, 91 BetrVG geben viele Informations- und Beratungs-, jedoch kaum Mitentscheidungsrechte. Nur dann, wenn durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung (also nicht durch den Status quo!) ein „offensichtlicher“ Widerspruch zu den „gesicherten“ arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit auftaucht, kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen — vorausgesetzt immer, daß die Arbeitnehmer durch die vorgenommene Änderung „in besonderer Weise“ belastet werden. Geht es hart

auf hart, wird der Betriebsrat kaum je in der Lage sein, die Einsetzung einer Einigungsstelle zu erzwingen und diese dann auch noch zu einem halbwegs befriedigenden Ergebnis zu bringen (näher zu den Beteiligungsrechten nach §§ 90, 91 BetrVG Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 8. Aufl., Reinbek 1987, S. 448 ff.). Aus-sichtsreicher sind unter diesen Umständen drei andere Möglichkeiten:

Versetzung

Im Einzelfall kann eine vom Arbeitgeber vorgenommene Veränderung der Arbeitsbedingungen so weitreichend sein, daß eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG vorliegt. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die zu bewältigende Arbeitsmenge erheblich erhöht wird oder wenn mit anderen Arbeitsmitteln gearbeitet werden muß. Die bloße Umstellung von elektrischen Schreibmaschinen auf Computer wird vom BAG allerdings nicht für ausreichend angesehen (BAG NZA 1984, 233). Anders wäre aber sicherlich zu entscheiden, wenn ein Werkzeugmacher in eine automatisierte Abteilung versetzt wird, wo er nur noch ein paar Schaltknöpfe bedienen muß. Auch die Wegnahme bisheriger Kompetenzen kann den Versetzungsbegriff erfüllen; eine „Kaltstellung“ ist daher nicht ohne Beteiligung des Betriebsrats möglich. Bei seiner Entscheidung wird der Betriebsrat insbes. § 99 Abs. 2 Ziffer 4 BetrVG zu beachten haben. Danach kann er seine Zustimmung verweigern, wenn der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, „ohne daß dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist“. Hier liegt eine wichtige Möglichkeit, um beispielsweise drohenden Überforderungen vorzubeugen oder alternative Formen von Arbeitsorganisation ins Spiel zu bringen. Da man mit einem solchen Vorgehen in gewissem Umfang Neuland betritt, muß man sich als Betriebsrat sehr sorgfältig vorbereiten. Dies erfordert eingehende Diskussionen mit den Betroffenen und darüber hinaus im Betrieb, Rücksprache mit der Gewerkschaft und — soweit möglich — Abklärung der Rechtslage. Weiter wird man sich sehr eingehende Gedanken darüber machen, wie die konkrete Interessenlage des Arbeitgebers beschaffen ist. Sollte etwa das Management selbst uneinig sein, dürften sich die Chancen drastisch verbessern.

Betriebsänderung

Die Einführung neuer Arbeitsmethoden kann eine Betriebsänderung nach § 111 Satz 2 Nr. 4 oder Nr. 5 sein. Für die

Einführung von Bildschirmgeräten ist dies weithin anerkannt (vgl. etwa BAG AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972), kommt jedoch beispielsweise auch bei der Einführung eines neuen Systems von Betriebsdatenerfassung in Betracht (dazu Däubler BetrR 1987, 461 ff.). Dies hat zur Folge, daß über Interessenausgleich und Sozialplan verhandelt werden muß. Dabei wird oft unklar sein, ob die Arbeitsorganisation als solche einschließlich der dem einzelnen eingeräumten Spielräume zur unternehmerischen Entscheidung als solcher zählt (dann Gegenstand des Interessenausgleichs) oder ob es dabei um eine schlichte Folge geht, die im Wege des Sozialplans notfalls auch über die Einigungsstelle verändert werden kann. Solange in diesem Bereich anders als beim Personalabbau keine sehr präzisen Abgrenzungen bestehen, wird der Betriebsrat den Anwendungsbereich des Sozialplans möglichst weit bestimmen. Ob er sich damit durchsetzt, hängt wiederum primär von den betrieblichen Konstellationen und sachgerechter Vorbereitung der Verhandlungen ab.

Beschwerde des Einzelnen

Einen weiteren Weg bietet das Beschwerderecht des Arbeitnehmers nach §§ 84, 85 BetrVG. Danach kann sich jeder an den Betriebsrat wenden, der sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitskollegen benachteiligt und ungerecht behandelt oder „in sonstiger Weise beeinträchtigt“ fühlt. Hält der Betriebsrat die Beschwerde für begründet, so muß er mit dem Arbeitgeber über eine Beseitigung der gerügten Mißstände verhandeln. Erfolgt keine Einigung, so entscheidet nach § 85 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle verbindlich darüber, ob die Beschwerde berechtigt war. Kommt sie zu einem positiven Ergebnis, so ist der Arbeitgeber zur Abhilfe verpflichtet. Nach § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG gilt dies nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist. Hier läßt sich der Arbeitgeber unter Umständen in eine Zwickmühle bringen: Will er einen Einigungsstellenspruch verhindern, muß er gleichzeitig zugestehen, daß der betroffene Arbeitnehmer einen Anspruch auf Veränderung seiner Arbeitsbedingungen

hat oder zumindest haben könnte. Dies würde vermutlich den Arbeitgeber gleichfalls zu Aktivitäten zwingen.

Alle drei Wege sind sicherlich nicht leicht zu gehen. Im Einzelfall kann es möglich sein, eine Verknüpfung mit Bereichen vorzunehmen, wo der Betriebsrat eine starke Stellung besitzt: Will der Arbeitgeber etwa unbedingt ein erhebliches Maß an Überstunden einführen, läßt sich möglicherweise ein Paket schnüren, wonach die Zustimmung nur erteilt wird, wenn einzelne Veränderungen der Arbeitssituation vorgenommen werden.

Die Forderung nach mehr Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz wird nicht von heute auf morgen zum Ziel führen, aber niemand kann die Betroffenen hindern, schon jetzt über bessere Arbeitsstrukturen nachzudenken.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler
Universität Bremen

Angestellte

„Angestellte werden berechnet“

Zur Anwendung von „Methoden der Datenermittlung“ am Beispiel des privaten Dienstleistungsgewerbes

In immer mehr Betrieben/Unternehmen des privaten Dienstleistungsgewerbes werden in den letzten Jahren systematische Methoden und Verfahren zur Bemessung von Leistungen und Personalstärken eingesetzt. Grundlage solcher Methoden und Verfahren sind die im Rahmen der Arbeits-

Zusammenfassung:

Systematische Leistungs- und Personalbemessung im Angestelltenbereich sind im Vordringen. Nach Auffassung der Arbeitgeber schlummern hier gewaltige Rationalisierungsreserven, die möglichst ohne umfassende Beteiligung der Betriebs- und Personalräte gehoben werden sollen. Trotz unbefriedigender gesetzlicher Regelungen bestehen für die Arbeitnehmervertretungen vielfältige Beteiligungsrechte. Durch frühzeitige und systematische Nutzung der rechtlichen und politischen Handlungsmöglichkeiten muß es Betriebs- und Personalräten und den Gewerkschaften im Betrieb möglich sein, Anforderungen inhaltlicher und verfahrensmäßiger Art an die Methoden der Datenermittlung durchzusetzen.

