

Entscheidungen der Schlichtungsstellen

Katharina Körber-Risak¹⁾

1. § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG – Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten

Bezahlung von Ausfallzeiten beim Ausfall von allgemeinen EDV-Systemen

Entscheidung:

Die Ergänzungspunkte a.) bis c.) werden nicht in die zwangsweise abgeschlossene BV aufgenommen.

Sachverhalt:

Die SchlSt hat darüber zu entscheiden, ob die folgenden drei Punkte, über die die Parteien keinen Konsens erzielen können, Eingang in die durch Zwangsschlichtung zustande zu kommende BV finden:

- a. „Ausfallzeiten: Fallen EDV-Systeme aus und wird dadurch die Arbeitsleistung unmöglich, so ist die ausfallende Arbeitszeit vom Unternehmen zu bezahlen.“
- b. „Verletzt das Unternehmen Teile dieser BV, so sind pro Beschäftigten (laut § 36 ArbVG) EUR 10,00 an den jeweiligen BR-Fonds zu überweisen. Der BR wird diese Mittel für gemeinschaftsfördernde Aktivitäten der Belegschaft verwenden.“
- c. „Die BV soll für die Dauer eines Jahres befristet abgeschlossen werden und verlängert sich automatisch um jeweils ein weiteres Jahr, wenn sie nicht von einem der Vertragspartner drei Monate vor Ablauf der Befristung schriftlich gekündigt wird.“

Begründung:

Zu a)

Die Regelung der Bezahlung von Ausfallzeiten beim Ausfall von EDV-Systemen ist von der Regelungskompetenz der SchlSt nach § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG nicht umfasst, weil der Ausfall von allgemeinen EDV-Systemen nicht mit der Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung,

¹⁾ Besonderer Dank gebührt Frau Mag. *Tamar Guiragossian*, B.A. für die Unterstützung bei der Erarbeitung des Manuskripts.

Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des AN gleichzustellen ist. Darüber hinaus besteht kein anerkanntes Regelungsbedürfnis, weil § 1155 ABGB die Frage der Entgeltfortzahlung regelt (Sphärentheorie) und eine Bestimmung wie diese, die auf die Ursachen des Ausfalls in keiner Form Rücksicht nimmt, auch nicht geeignet ist, einen sachgerechten Ausgleich zwischen AG- und AN-Interessen herbeizuführen.

Zu b)

Auch für die gewünschte Strafbestimmung fehlt einerseits die Regelungskompetenz, weil sich diese nur auf den normativen Teil, nicht aber auf den obligatorischen Teil einer BV bezieht. Andererseits ist die Bestimmung nicht notwendig, weil es ohnehin Durchsetzungsmöglichkeiten über die Gerichte gibt und ein Strafsystem generell für das Betriebsklima nicht förderlich erscheint. Im Weiteren regelt das ArbVG die Finanzierung des BR ausdrücklich und damit abschließend.

Zu c)

Auch zur Einführung der zeitlichen Befristung fehlt der SchlSt insoweit die Regelungskompetenz, als hier auch der obligatorische Teil einer BV geregelt wird. Auch aus § 32 Abs 2 ArbVG geht die Wertung des Gesetzgebers hervor, dass BV, die durch Zwangsschlichtung zustande kommen, nicht kündbar sind und daher einen besonderen Bestandschutz haben sollen. Es besteht daher kein nachvollziehbarer Grund, den Parteien die Möglichkeit zu geben, nach einem Jahr die gesamte BV zum Erlöschen zu bringen.

SchlSt beim LG Wels, 14. 10. 2010, 17 Nc 4/10g.

Vorgehensweise bei gesetzlich angeordneten Untersuchungen gem § 71 Arzneimittelgesetz

Entscheidung:

Der Antrag auf Abschluss einer BV gem § 96a ArbVG zur Festlegung einer verpflichtenden Vorgehensweise bei der gesetzlich angeordneten jährlichen Untersuchung der Mitarbeiter wird wegen sachlicher Unzuständigkeit der SchlSt zurückgewiesen.

Sachverhalt:

Der AntrSt (BR) beantragt den Abschluss einer BV gem § 96a ArbVG zur Festlegung einer verpflichtenden Vorgehensweise bei der gesetzlich angeordneten jährlichen Untersuchung der Mitarbeiter gem § 71 AMG.

Der AntrG (BI) sieht für die Mitarbeiter zwei Möglichkeiten vor, die jährliche Untersuchung durch Blutabnahme durchzuführen:

- a. Interne Untersuchung: Dem Mitarbeiter wird das Blut durch eine beim AntrG beschäftigte Person abgenommen. Das Blutröhrchen wird mit einem Barcode versehen, ein solcher wird ebenfalls auf eine Mitarbeiterliste geklebt. Das Labor des AntrG erhält lediglich eine Blutprobe versehen mit einem Barcode ohne Namensnennung; eine Zuordnung zu einem

Mitarbeiter des AntrG ist daher im Labor nicht möglich. Die Mitarbeiterliste samt den darauf befindlichen Barcodes ist der Betriebsärztin händisch zu übergeben. Tatsächlich existiert im Betrieb eine Excel-Liste, die auch in weiterer Folge an die Betriebsärztin via E-Mail übermittelt wird. Die im Labor gespeicherten Daten werden mangels Identifikation nach drei Tagen wieder automatisch gelöscht. Die Betriebsärztin erhält in weiterer Folge die Labordaten; aufgrund der Namensliste samt Barcodes kann sie erstmals eine Zuordnung vornehmen. Die Betriebsärztin befundet die Ergebnisse und übermittelt dem AntrG lediglich die Bewertung „geeignet“ oder „nicht geeignet“.

- b. Externe Untersuchung: Dem Mitarbeiter steht es frei, ein Gutachten eines Fachinstituts einzuholen. Dieses wird ebenfalls der Betriebsärztin übermittelt, die dem AntrG nur die Bewertung „geeignet“ oder „nicht geeignet“ mitteilt.

Begründung:

Der Name einer Person ist als allgemeine Angabe zu qualifizieren, dessen Ermittlung zustimmungsfrei ist. Die SchlSt zitiert *Preiss*,²⁾ der sich in seinen Ausführungen auf den reinen Gesetzestext bezieht und die Auffassung vertritt, dass das Verarbeiten und insb das Übermitteln eine zustimmungspflichtige Maßnahme des AG sei. Der Senat folgt jedoch der Argumentation *Schranks*,³⁾ der bei teleologischer Korrektur, neben dem Ermitteln von Daten auch die Verarbeitungsschritte „Erfassen“ und „Speichern“ mitumfasst sieht, widrigenfalls die Freigabe des automationsunterstützten Ermitteln keinerlei Sinn ergeben würde.

Im Weiteren prüft die SchlSt, inwieweit die Barcodes der Blutprobe, die sich jeweils neben dem Namen der Untersuchungsperson befinden, als personenbezogene Daten zu werten sind. Die Begriffe des § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG sind iSd DSGVO auszulegen. Bei Zugrundelegung der Definition personenbezogener Daten nach § 4 Z 1 DSGVO und der RL 95/46/EG zum Datenschutz ergibt sich, dass eine Liste mit Namen und allenfalls unter Beiziehung von Barcodes der Blutproben dann unter die Zustimmungspflicht fällt, wenn mit dieser Liste die Ergebnisse der Blutuntersuchung beigefügt und via E-Mail versendet werden würden. Die vorliegende Excel-Liste ist aber gerade nicht eine zu entschlüsselnde Datensammlung, sondern ist für sich allein betrachtet selbst nur der Schlüssel. Bei den übermittelten Daten (Namen und Barcode) handelt es sich in Ermangelung jeglichen inhaltlichen Substrats um keine Daten bzw Angaben iSd DSGVO, sodass bereits aus diesem Grund die Zuständigkeit der SchlSt zu verneinen ist.

SchlSt beim ASG Wien, 27. 1. 2009, Schl 1/08.

²⁾ *Cerny/Gahleitner/Kundtner/Preiss/Schneller* (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht III² (2002) § 96a Erl 6.

³⁾ *Schrank*, Betriebsverfassungsrechtliche zustimmungsfreie Personaldatenverarbeitung: Ein Beitrag zur Auslegung des § 96a ArbVG, ZAS 1990, 37.

Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten im einem Bonus- und Beteiligungsprogramm

Sachverhalt und Begründung:

Zwischen den Parteien wurde mithilfe der SchlSt die folgende BV geschlossen (Auszug):

„§ 1. Grundsätzliches, Allgemeines

(1) Mit dieser Betriebsvereinbarung soll sichergestellt werden, dass die in dieser Betriebsvereinbarung benannten, personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer automationsunterstützt ausschließlich zu dem in dieser Betriebsvereinbarung in § 4 angeführten Zweck verwendet werden dürfen. Jegliche mögliche andere Nutzung ist unzulässig.

(2) Diese Betriebsvereinbarung wird unter der Bedingung abgeschlossen, dass die in den Bonusvereinbarungen vereinbarten Ziele objektivierbar sind und durch den Arbeitnehmer während seiner Normalarbeitszeit erreichbar sind.

(3) Sollte der Betriebsinhaber oder dem Betriebsinhaber zurechenbare Personen [...] gegen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung verstoßen (aktiv oder passiv), verpflichtet sich der Betriebsinhaber als Teil der schuldrechtlichen Vereinbarung dieser Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat zur Leistung einer Konventionalstrafe in Höhe von jeweils EUR 15.000,- (EUR Fünfzehntausend), für jeden einzelnen Verstoß an den Betriebsratsfonds zu leisten, welcher vom abschließenden Betriebsrat vertreten wird.

[...]

(5) Aufgrund dieser Betriebsvereinbarung darf der Betriebsinhaber die in § 6 dieser Betriebsvereinbarung definierten, personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer ausschließlich zu den in dieser Betriebsvereinbarung beschriebenen Zwecken ermitteln, in den in dieser Betriebsvereinbarung determinierten Systemen verarbeiten und an die in dieser Betriebsvereinbarung genannten Dritten übermitteln.

[...]

§ 4. Zweck der Datenermittlung, -verarbeitung und -übermittlung

Die in § 6 genannten Arbeitnehmerinnen-Daten dürfen ausschließlich zum Zwecke

- der Durchführung des bestehenden Bonus- und Beteiligungsprogrammes und
- zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen (insbesondere für Zwecke der Personalverrechnung)

ermittelt, verarbeitet sowie übermittelt werden.

§ 5. Personenbezogene Daten der Arbeitnehmerinnen

(1) Ausschließlich nachstehende Daten von ArbeitnehmerInnen dürfen zu den in dieser Betriebsvereinbarung beschriebenen Zwecken ermittelt und ausschließlich im EDV-System gemäß § 3 dieser Betriebsvereinbarung des Betriebsinhabers verarbeitet werden:

1. Vorname
2. Nachname
3. Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses
4. Firmenadresse
5. Personalnummer (lokal und global)
6. Firmen E-Mail-Adresse

7. Qualifikation (schulische und berufliche Grund- und Fachausbildung)
8. Position im Betrieb
9. Abteilung (funktionale Zugehörigkeit)
10. Vor- und Nachname des organisatorischen Vorgesetzten
11. Vor- und Nachname des organisatorischen Vorvorgesetzten
12. Vor- und Nachname des fachlich Vorgesetzten
13. Dienstort
14. Gehalt (brutto)
15. Zustimmung des Arbeitnehmers
16. Zustimmung des Arbeitgebers
17. Vereinbarte(s) Ziel(e)/Jahr
18. Zielgewichtung der einzelnen Ziele in Prozent
19. Beschreibung und Inhalte eines vereinbarten Zieles
20. Zielerreichung in Prozent
21. Gesamtbewertung der Zielerreichung:
 - a) Außergewöhnliches Ergebnis (entspricht einem Erfüllungsgrad von 135–150 Prozent)
 - b) Erwartungen übertroffen (entspricht einem Erfüllungsgrad von 115–130 Prozent)
 - c) Erwartungen erfüllt (entspricht einem Erfüllungsgrad von 90–110 Prozent)
 - d) Annähernde Erfüllung der Erwartungen (entspricht einem Erfüllungsgrad von 1–70 Prozent)
 - e) Erwartungen nicht erfüllt (entspricht einem Erfüllungsgrad von 0 Prozent)

(2) Auf diese Daten dürfen nur die in Anhang III angeführten natürlichen Personen zugreifen.

§ 6. Rechte des Betriebsrates

[...]

(2) Auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen, welche Systembenutzer über welche Systemberechtigungen, insbesondere Datenzugriffsberechtigungen, verfügen.

(3) Der Betriebsrat hat das Recht die Einhaltung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung jederzeit zu überprüfen. Hierzu ist der Betriebsrat auch berechtigt, in begründeten Fällen, nachdem offene technische Fragen des Betriebsrates innerhalb angemessener Frist vom Betriebsinhaber nicht beantwortet wurden, externe Experten seiner Wahl beizuziehen, wobei es sich hierbei um Sachverständige gemäß einer Sachverständigenliste eines Gerichtes handeln muss. Diesen Experten hat der Betriebsinhaber im Beisein des Betriebsrates und eines Mitarbeiters der IT-Abteilung den ungehinderten Zutritt zu sämtlichen Räumlichkeiten und Hard- und Software zum Zwecke der Überprüfung der Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung im selben Ausmaß, wie er den Mitgliedern des Betriebsrates gemäß § 98 ArbVG zusteht, zu ermöglichen. Diese Experten sind in sinngemäßer Anwendung des § 30 Abs 5 DSGVO 2000 zur Verschwiegenheit verpflichtet, mit der Einschränkung, dass diese Verschwiegenheitspflicht für all-fällige Zeugeneinvernahmen eines Experten vor den Arbeits- und Sozialgerichten nicht anwendbar ist. Allenfalls aus der Beiziehung dieser Experten resultierende Kosten hat der Betriebsinhaber zu tragen. Der Betriebsinhaber ist vor der Beiziehung eines Experten vom Betriebsrat mindestens 14 Tage zuvor darüber zu informieren.

(4) Die insbesondere durch das Arbeitsverfassungsgesetz dem Betriebsrat eingeräumten Rechte werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt.

§ 7. Rechte der Arbeitnehmer

[...]

(5) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht einmal jährlich, nach Aufforderung, schriftlich Auskunft im Sinne von § 26 DSGVO 2000 binnen vier Wochen durch den Betriebsinhaber zu erhalten.

(6) Entgegen den Bestimmungen in dieser Betriebsvereinbarung gewonnene Informationen über Arbeitnehmer dürfen bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nicht zur Begründung und zum Nachweis personeller Maßnahmen herangezogen werden.

(7) Die in den Bonusvereinbarungen vereinbarten Ziele müssen objektivierbar (also nachvollzieh- und messbar) und durch den Arbeitnehmer während seiner Normalarbeitszeit erreichbar sein.

(8) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, unrichtige Daten richtig stellen zu lassen oder unverzüglich löschen zu lassen, wenn sie nicht berechtigt ermittelt wurden, wenn sie unrichtig sind oder für den in dieser Betriebsvereinbarung vorgesehenen Zweck nicht mehr erforderlich sind. Dem betroffenen Arbeitnehmer und dem Betriebsrat ist die Möglichkeit zur Überprüfung von durchgeführten Korrekturen oder Löschungen einzuräumen. Besteht Uneinigkeit über die Richtigkeit von Daten und kann der Betriebsinhaber die Richtigkeit derselben nicht nachweisen, so sind diese zu löschen.

(9) Sobald das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers zum Betriebsinhaber endet, sind die automationsunterstützt verarbeiteten, personenbezogenen Daten dieses Arbeitnehmers unverzüglich und unwiederbringlich binnen sechs Wochen ab dem Ende seines Arbeitsverhältnisses zum Betriebsinhaber zu löschen.“

Anhang I: Beschreibung der Hardware der EDV-Systeme

Anhang II: Beschreibung der Software der EDV-Systeme

Anhang III: Liste der datenzugriffsberechtigten Personen

Anhang IV: Letter of Undertaking/Verpflichtungserklärung

SchlSt beim ASG Wien, 26. 5. 2014, Schl 5/13.

2. § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG – Allgemeine Ordnungsvorschriften

Kein Verlassen des Arbeitsplatzes für Rauchpausen

Entscheidung:

Im Werk G der Firma A GmbH ist während der Arbeitszeit das Verlassen des Arbeitsplatzes zum Zwecke des Rauchens untersagt. Diese Entscheidung gilt als BV und tritt sofort in Kraft.

Sachverhalt:

Der AntrSt (BI) betrieb ein Werk zur Möbelproduktion. In einigen Räumen bestand behördliches Rauchverbot. Ein Drittel der Belegschaft waren Raucher. Raucher, welche in Räumen mit behördlichem Rauchverbot arbeiteten, suchten während der Arbeitszeit von täglich 8 Std durchschnittlich fünf- bis sechsmal die Toiletten auf, wobei sich der Aufenthalt dort regelmäßig verlängerte, da sie bei der Verrichtung der Notdurft eine Zigarette rauchten. Teilweise wurden die Toiletten auch lediglich zum Rauchen aufgesucht. Im Werk des AntrSt trat dadurch ein täglicher Verlust von mind ATS 2000,- ein, zumal auch

die durch das Rauchen bedingten Arbeitsunterbrechungen bei der Berechnung der Akkordleistungen ihren Niederschlag fanden. Der AntrSt begehrte zunächst eine E der SchlSt dahingehend, dass ein generelles Rauchverbot in allen Räumlichkeiten erlassen werden möge. Während des Verfahrens änderte er sein Begehren jedoch auf den Inhalt des Spruchs.

Begründung:

Im gegenständlichen Fall kommt § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG zur Anwendung, da ein allgemeines Verbot für alle AN geregelt werden soll, den Arbeitsplatz nicht lediglich zum Zwecke des Rauchens zu verlassen. Überdies hat sich der BR gegen eine solche Anordnung ausgesprochen, weswegen die SchlSt kompetent ist. Der durch das Rauchen am WC verursachte Arbeitsausfall ist schwerwiegend, da er dem AntrSt auf ein Arbeitsjahr umgerechnet Mehrkosten von mehreren ATS 100.000,- verursachte und somit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und die Sicherheit der Arbeitsplätze nachteilig beeinflusste. Die getroffene E ist daher im Interesse des Betriebs geboten und auch der Belegschaft durchaus zumutbar.

SchlSt beim EA Klagenfurt, 21. 12. 1978, Sch 1/78, Arb 9752 – inhaltsgleiche E Sch 2/78 bzw Sch 3/78 für beide Werke.

Eingangskontrollen durch Vorzeigen eines Ausweises

Entscheidung:

I. Zutritt und Aufenthalt am Standort X:

Am zentralen Standort X sind, mit Ausnahme besonders sensibler Bereiche, alle Räumlichkeiten frei zugänglich. Dies erleichtert die Kommunikation, bedingt aber auch eine konsequente Eingangskontrolle und Maßnahmen, firmenfremde Personen, die sich im Gebäude aufhalten, erkennen zu können.

II. Eingangskontrolle:

Jeder Mitarbeiter hat bei Betreten des Gebäudes seinen Ausweis vorzuweisen. Besucher erhalten einen Tagesausweis, welcher sich optisch deutlich vom Mitarbeiterausweis unterscheidet, sie sind vom zuständigen Bereich persönlich – auch als Geste der Höflichkeit – beim Empfang abzuholen und nach Beendigung des Besuches wieder zum Ausgang zu begleiten. Dauergäste (zB externe Mitarbeiter) erhalten nach Anforderung einen zeitlich begrenzten Dauerausweis. Mitarbeiter verbundener Unternehmen sind nach Anmeldung beim Empfang wie internes Personal zu behandeln.

III. Aufenthalt im Gebäude:

Alle Personen, die sich im Gebäude aufhalten, sind verpflichtet, den Personal- bzw Tages- oder Dauerausweis sichtbar zu tragen. Personen ohne Identifikationskarte sind höflich aufzufordern, dieser Sicherheitsvorkehrung zu entsprechen.

IV. Zutritt außerhalb der normalen Dienstzeit:

Außerhalb der Dienstzeit wird das Gebäude durch externes Wachpersonal gesichert. Firmenfremde Personen sind ausschließlich in Begleitung eines Mitarbeiters oder bei Vorliegen einer entsprechenden schriftlichen Voranmeldung Zutrittsberechtigt. Büroräume sind verschlossen zu halten, die Arbeitsunterlagen sind nach Dienstschluss zu versperren.

V. Geschäftsstellen:

Die Geschäftsstellensprecher veranlassen sinngemäß den örtlichen Gegebenheiten entsprechende Regelungen. Die Vorgesetzten gewährleisten die laufende Einhaltung der Sicherheitsvorkehrungen.

VI. Laufzeit:

Die vorliegende BV wird auf die Dauer von einem Jahr abgeschlossen.

Sachverhalt:

Im Betrieb existierte eine Dienstanweisung, dass sämtliche AN im Haus ständig den Mitarbeiterausweis offen tragen sollten und die jeweiligen Bereichsleiter idS auf ihre Mitarbeiter einwirken sollten. Der AntrSt (BR) begehrte eine BV, dass jeder Mitarbeiter unaufgefordert einen Mitarbeiterausweis als Eingangskontrolle vorweisen solle, dieser jedoch darüber hinaus nicht weiter getragen werden müsse. Der AntrG (BI) begehrte eine BV, nach welcher allen AN das Tragen von Personalausweisen in der Betriebsstätte aufgetragen werden solle.

Begründung:

Von § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG ist das mit der Arbeitspflicht zusammenhängende sowie das allgemeine Verhalten der AN betroffen. Diese Verhaltensweisen können grds auch durch Weisung des AG bestimmt werden. Das Weisungsrecht des AG erstreckt sich durchaus in die Privatsphäre des AN, wie sich bspw am zulässigen Verbot, private Telefongespräche zu führen, zeigt. Das Tragen von Firmenausweisen ist jedenfalls nicht als so schwerwiegender Eingriff wie bspw das Tragen von Dienstkleidung anzusehen. Weiters gibt es im gegenständlichen Fall auch die Verpflichtung des AG, Maßnahmen zur Gewährung der Datensicherheit im Rahmen seiner Möglichkeiten und der wirtschaftlichen Vertretbarkeit zu treffen. Von diesen Maßnahmen sind alle Stellen einer Organisationseinheit, die mit „Datensichtstationen“ ausgestattet sind, betroffen. Für die Zugangssicherheit können ua Maßnahmen organisatorischer Natur getroffen werden, worunter auch das Tragen von Firmenausweisen zu subsumieren ist. Dies stellt weder einen Eingriff in die persönliche Integrität noch in die Privatsphäre der AN dar. Da der AG solche Sicherheitsmaßnahmen in Form einer Weisung treffen kann, können sie auch in Form einer BV, befristet für ein Jahr, in Kraft gesetzt werden.

Die einjährige Befristung ergibt sich aus der Überlegung, dass den Streitparteien eine Phase des Überdenkens und des tatsächlichen Ausprobierens der konkreten Maßnahme ermöglicht werden soll.

SchlSt beim ASG Wien, 10. 8. 1992, Schl 3/92.

Anm: Der Bescheid wurde in der Folge vom BR beim VwGH angefochten. Der BR erachtete das Tragen von Ausweisen als Kontrollmaßnahme, die die Menschenwürde berührt iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG, welche zu ihrer Rechtswirksamkeit der (nicht durch Bescheid der SchlSt ersetzbaren) Zustimmung des BR bedürfe. Der VwGH schloss sich jedoch dieser Ansicht nicht an, da das Verfahren nichts ergeben hätte, was auf eine Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts der AN durch die Ausgestaltung des zu tragenden Ausweises schließen lasse und daher im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung nicht gesagt werden könne, dass die zur Verfolgung des legitimen Kontrollanliegens des AG verfügte Ausweispflicht von übersteigender Intensität wäre. Es liegt nach Ansicht des VwGH demnach keine die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahme vor, jedoch seien Kontrollmaßnahmen, die nicht die Menschenwürde berühren, unter § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG zu subsumieren (VwGH 27. 5. 1993, 92/01/0927 ZAS 1994/7 [*Beck-Mannagetta*] = RdW 1994, 16 [*Tinhofer*]).

Einführung von Raucherzonen

Entscheidung:

Ab sofort stehen allen rauchenden Mitarbeitern Betreuungs- und Beratungsangebote zur Umstellung auf einen rauchfreien Arbeitsalltag kostenlos zur Verfügung. Die Bereiche, in denen das Rauchen in Zukunft gestattet ist, werden auf zwei bestimmte Räumlichkeiten und im Freien auf vier bestimmte Plätze festgelegt. In allen anderen Räumlichkeiten ist das Rauchen untersagt.

Sachverhalt:

Der antragstellende Ang-BR brachte vor, dass der AntrG, die N GmbH & Co KG, ein Rauchverbot für das gesamte Areal und alle Gebäude des AntrG mit Ausnahme des Außenbereichs zwischen zwei Gebäuden erlassen hatte. Davon seien 80 rauchende Mitarbeiter der 400 Mitarbeiter betroffen. Auch vor Erlass des Verbots habe ein Rauchverbot in fast allen Bereichen des Gebäudes bestanden. Allerdings wäre in manchen der vorhandenen Teeküchen aufgrund einer internen Einigung der AN geraucht worden. Weiters wäre um Kaffeematen und in Einzelbüros sowie in Stiegenhäusern das Rauchen toleriert worden. Es habe keine Gespräche mit der Geschäftsführung bezüglich des allgemeinen Rauchverbots gegeben.

Der AntrG führte aus, dass das Rauchen zu einer massiven Gefährdung der Gesundheit aller Mitarbeiter führe. Ziel des generellen Rauchverbots sei einerseits der Schutz der Nichtraucher, aber auch die rauchenden AN sollten einen Anstoß erhalten, das Rauchen aufzugeben. Bei dem heutigen Wissensstand betreffend die Folgen des Rauchens sei es fahrlässig, Mitarbeiter ungeschützt dem Tabakrauch auszusetzen. Auch hätte es in den letzten Jahren immer öfter Beschwerden von Nichtrauchern bezüglich des Zigarettenrauches gegeben. Für die rauchenden Mitarbeiter gäbe es aber dennoch Bereiche, in denen geraucht werden dürfte. Da sämtliche Räume durch ein zentrales Belüftungssystem verbunden wären, hätte man auch das Rauchen in den Küchen und Einzelbüros untersagen müssen. Auch Erwägungen des Brandschutzes seien Beweggründe für das Rauchverbot gewesen, da im Gebäude mit giftigen

und brennbaren Stoffen gearbeitet werden würde. Weiters würde es sich nicht um eine Maßnahme iSd § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG handeln, da die Regelung nicht in erster Linie das Verhalten der Mitarbeiter regle, da Rauchzeiten nach wie vor nicht vom Zeitkonto abgebucht werden; vielmehr würde es sich hier um eine Maßnahme zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zum Schutz der AN handeln.

Im gegenständlichen Fall liegt sowohl eine Maßnahme nach § 97 Abs 1 Z 1 als auch nach Z 8 ArbVG vor. Ein Großteil der AN waren Nichtraucher. Nach Einführung des generellen Rauchverbots am gesamten Gelände wurde den AN nur ein einziger Platz zum Rauchen zur Verfügung gestellt. Dieser befand sich außerhalb des Gebäudes.

Begründung:

Im gegenständlichen Fall liegt sowohl eine Maßnahme nach § 97 Abs 1 Z 1 als auch nach Z 8 ArbVG vor. Ein Großteil der AN sind Nichtraucher. Bloß ein einziger Platz zum Rauchen bedeutet einen langen Anmarschweg und mehr Zeitaufwand. Die Raucher sind vor dieser Erschwernis zu bewahren. Die Raucherzonen werden in zwei Labors verlegt, da diese besseren Brandschutz bieten und die Abluft besser ist. Eine Belästigung durch Tabakrauch findet somit nicht mehr statt. Die vier Plätze im Freien begründen sich darauf, dass der Weg für die Raucher verkürzt wird und außerdem das Rauchen im Freien mehr gefördert wird. Die Rauchverbote in den sonstigen Räumen dienen jedoch dem Schutz der Gesundheit und sollen demnach auch aufrecht erhalten bleiben.

SchlSt beim ASG Wien, 4. 2. 2008, Schl 5/06.

Mobbing am Arbeitsplatz

Entscheidung:

Die SchlSt gibt dem Antrag auf Abschluss einer BV über allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der AN im Betrieb im Hinblick auf Mobbing-Fälle regeln soll, statt.

Sachverhalt:

Der BR beantragt den Abschluss einer BV gem § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG, weil sich im Betrieb des AntrG (BI) angeblich zahlreiche Mobbing-Fälle ereigneten. Der BR beantragte die Erlassung der im Spruch ersichtlichen BV. Der AntrG wendete sich gegen den Abschluss einer BV, weil es sich hierbei nicht um eine allgemeine Ordnungsvorschrift iSd § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG handle.

Spruch:

„Die ... Parteien halten zur Vorbeugung von Mobbing und Diskriminierung, zur Förderung partnerschaftlicher, friedlicher Konfliktlösung und zur Aufrechterhaltung eines positiven innerbetrieblichen Arbeitsklimas, insbesondere durch das Bemühen der Geschäftsführung, des Betriebsrates und der Beschäftigten, Meinungsverschiedenheiten, Interessensgegensätze und sonstige Konflikte unmittelbar mit den anderen