

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Interessenausgleich und Sozialplan bei der Einführung von Bildschirmgeräten

I. Technischer Wandel und Betriebsverfassungsrecht

Bildschirmgeräte sind im Begriff, zu einem alltäglichen Arbeitsmittel zu werden. Zwischen 1978 und 1983 sollen sie sich mehr als vervierfacht haben¹⁾; mit ihnen arbeiteten nach einer Ernid-Umfrage bereits im Jahre 1982 rund 1 Mio. Arbeitnehmer²⁾. Je mehr Aufgaben mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung bewältigt werden, je weiter die „Informationierung“ aller betrieblichen Bereiche voranschreitet, um so wichtiger wird dieses „Fenster zum Computer“³⁾.

Das geltende Recht ist auf neue Technologien in sehr unterschiedlichem Maße vorbereitet. Bisweilen öffnet es sich bewußt allen Entwicklungen, indem es z. B. für Sicherheitsstandards auf die „allgemein anerkannten Regeln der Technik“ verweist⁴⁾, doch ist dies meist mit einem Verzicht auf „Regelungsdichte“, ja mit einer Beschränkung auf sehr pauschale Vorgaben verbunden: Nicht der Normgeber, sondern die Fachwelt der Techniker trifft dann die eigentliche Entscheidung. Das gegenteilige Extrem stellen neue Situationen dar, die dringend einer Regelung bedürfen, bei denen das Recht jedoch kaum Ansatzpunkte für eine Lösung liefert. Nach welchen Regeln wird etwa die (umstrittene) Abstammung eines Kindes bestimmt, das von einer sog. Leihmutter ausgetragen wurde⁵⁾? Eine Art Mittelweg hat man auf einem Gebiet gewählt, das häufig eine Vorreiterrolle bei technischen Innovationen besitzt: Im militärischen Bereich. Neue Waffensysteme, die von den in der Haager Landkriegsordnung (HLKO) aufgestellten Regeln nicht erfaßt sind, können bei kriegerischen Auseinandersetzungen nicht etwa beliebig eingesetzt werden; die Präambel der HLKO enthält vielmehr die sog. *Martens'sche* Klausel, wonach auch in einem solchen Fall die Bevölkerung und die Kriegführenden unter dem Schutze und der Herrschaft der Grundsätze des Völkerrechts bleiben, „wie sie sich ergeben aus den unter gesitteten Völkern feststehenden Gebräuchen, aus den Gesetzen der Menschlichkeit und aus den Forderungen des öffentlichen Gewissens“⁶⁾. Elementare Wertentscheidungen müssen daher auch gegenüber dem Neuen Bestand haben⁷⁾.

Wo ist das BetrVG in diesem Spektrum angesiedelt? Seinem Text läßt sich keine allgemeine Aussage zu der hier interessierenden Problematik entnehmen. Auch die Rechtsprechung hat bisher nicht den Versuch unternommen, das bestehende Normensystem im Hinblick auf neuartige Situationen systematisch fortzuentwickeln. Dies hat etwa im Bereich der Mitbestimmung über den Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG zur Folge, daß diese Vorschrift in der Praxis weithin leerläuft: Da der Betriebsrat auf die Ausfüllung von „Lücken“ beschränkt wird, die Gesetze und Unfallverhütungsvorschriften gelassen haben, sind ihm gerade dann die Hände gebunden, wenn neuartige Belastungen und Gefahren auftauchen, die noch keine normative Regelung erfahren haben⁸⁾. Auf der anderen Seite ist nicht zu verkennen, daß das BetrVG in *Einzelbereichen* sich schon von seinem Wortlaut her auch auf die Einführung und Handhabung neuer Technologien bezieht. Diese „Öffnung“ gilt nicht nur für die Überwachung durch technische Einrichtungen nach § 87 Abs. 1 Ziffer 6, sondern auch für den Tatbestand der Betriebsänderung nach § 111 Satz 2 BetrVG: Nr. 4 dieser Vorschrift erfaßt „grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen“, Nr. 5 bezieht die „Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren“ ein. Es geht dem Gesetzgeber also gerade darum, den Prozeß des technischen Wandels zu erfassen und dem Betriebsrat umfassende Informationsrechte, ein Verhandlungsrecht über einen Interessenaus-

gleich und ein Mitbestimmungsrecht über einen Sozialplan einzuräumen.

Die Rechtsprechung des BAG hat diesem Anliegen Rechnung getragen und die Einführung von Bildschirmgeräten unter bestimmten Voraussetzungen als „Betriebsänderung“ qualifiziert⁹⁾. Dabei sind jedoch eine Reihe von Fragen offengeblieben, die hier etwas näher untersucht werden sollen. Welche Voraussetzungen müssen im einzelnen vorliegen, um von einer Betriebsänderung sprechen zu können? Ein vereinzelt Microfiche-Lesegerät für Bibliothekare wird schwerlich darunter fallen, doch wird man umgekehrt kaum an der Anwendbarkeit der §§ 111 ff. BetrVG zweifeln, wenn in einem Reisebüro, einer Bank oder einem Forschungsinstitut jeder zweite Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät ausgestattet wird (näher dazu unten II). Sind die Voraussetzungen des § 111 Satz 2 BetrVG erfüllt, stellt sich das Problem, was möglicher Inhalt eines Interessenausgleichs sein kann und welche Konsequenzen es hat, wenn gar nicht über einen Interessenausgleich verhandelt wurde oder wenn der Arbeitgeber von diesem nachträglich abweicht (dazu unten III). Die größere praktische Bedeutung wird allerdings der Frage zukommen, was Inhalt eines „Bildschirmsozialplans“ werden kann. Geht es nur um die üblichen Abfindungen und Ausgleichszahlungen für den Fall der Kündigung bzw. Versetzung oder kann auch die Art und Weise geregelt werden, wie Bildschirmarbeit zu erbringen ist? (Dazu unten IV).

II. Die Installierung von Bildschirmgeräten als Betriebsänderung

1. Der Tatbestand des § 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG (Änderungen von Betriebsanlagen)

Nach der Rechtsprechung des BAG¹⁰⁾ muß die Einführung von Datensichtgeräten „Betriebsanlagen“ (1) betreffen, die von „erheblicher“ Bedeutung für den Gesamtbetrieb (2) sind; die Änderungen müssen „grundlegenden“ Charakter tragen (3), um die Rechte nach §§ 111 bis 113 BetrVG auszulösen.

1) Mitgeteilt bei *Gaul*, Die rechtliche Ordnung der Bildschirm-Arbeitsplätze, 2. Aufl., Stuttgart 1984, Abschnitt A Rdn. 11.

2) Mitgeteilt bei *Kilian* NJW 1983, 2803.

3) Dazu etwa *Gerloff/Meyer-Degenhardt/Steinmüller* DuR 1984, 243 ff.

4) Vgl. etwa § 3 Abs. 1 Gerätesicherheitsgesetz (vom 13. 8. 1980, BGBl. I, S. 1432): „Der Hersteller oder Einführer von technischen Arbeitsmitteln darf diese nur in den Verkehr bringen oder ausstellen, wenn sie nach den allgemein anerkannten Regeln der Technik . . . so beschaffen sind, daß Benutzer oder Dritte bei ihrer bestimmungsgemäßen Verwendung gegen Gefahren aller Art für Leben oder Gesundheit soweit geschützt sind, wie es die Art der bestimmungsgemäßen Verwendung gestattet.“

5) Das Gesetz sieht anders als bei umstrittener Vaterschaft keinen Rechtsbehelf zur Klärung der Frage vor, ob das Kind aus der implantierten befruchteten Eizelle stammt oder ob es sich um ein natürliches Kind der „Leihmutter“ handelt.

6) Die HLKO wurde vom Deutschen Reich zusammen mit dem „Abkommen betreffend die Gesetze und Gebräuche des Landkriegs“ vom 18. 10. 1907 ratifiziert (RGBl. 1910 S. 107). Zur *Martens'schen* Klausel s. *Münch* ZaöRV 35 (1976), S. 347 ff.

7) Zu diesem Ansatz s. auch jüngst *Berg* JZ 1985, 401, 407.

8) Kritisch zur BAG-Rechtsprechung *Kohte* AuR 1984, 263 ff.

9) BAG DB 1983, 1766 = AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972 = EZA § 111 BetrVG Nr. 14 (Texaco). Ebenso LAG Hamburg BetrR 1981, 173 (als Vorinstanz) sowie LAG Hamburg BetrR 1981, 186 ff.; BAG EZA § 87 BetrVG Bildschirmarbeitsplatz Nr. 1 = NJW 1984, 1476, 1485 f. (PanAm); ebenso LAG Berlin DB 1981, 1519, 1522 als Vorinstanz.

10) BAG DB 1983, 1766 = AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972 = NJW 1983, 2839.

(1) Begriff der Betriebsanlagen

„Betriebsanlagen“ sind Gegenstände, die nicht zur Veräußerung bestimmt sind, sondern „den arbeitstechnischen Produktions- und Leistungsprozeß gestalten¹¹⁾“. Dies können traditionelle, im Boden fest verankerte „Produktionsanlagen“ sein, doch ist dies keine zwingende Voraussetzung: Auch die Mittel, mit denen im Büro gearbeitet oder Dienstleistungen erbracht werden (z. B. Fahrzeuge, Kopierautomaten), fallen darunter. Das BAG hat insoweit der Tatsache Rechnung getragen, daß der Betriebsbegriff nicht nur den Produktionssektor erfaßt¹²⁾. Jede andere Auffassung wäre mit dem Schutzzweck der §§ 111 bis 113 BetrVG nicht zu vereinbaren, ja würde die „Öffnung“ hin zu neuen technischen Entwicklungen blockieren. Überdies würden sich schwierige Abgrenzungsprobleme ergeben, ließe sich doch ein Computer evtl. auch als „Maschine“ zur Herstellung des Wirtschaftsguts „Information“ definieren¹³⁾. Die Literatur hat dem im wesentlichen zugestimmt¹⁴⁾; auch im Rahmen von § 613a BGB wird bei der Bestimmung des „Betriebs“ oder „Betriebssteils“ immer weniger auf das Vorhandensein einer sachlich-gegenständlichen „Grundlage“ und immer mehr auf den Übergang von Arbeitnehmern wahrgenommener Funktionen abgestellt¹⁵⁾.

(2) Erheblichkeitsgrenze

Die geänderten Anlagen müssen „für das betriebliche Gesamtgeschehen“ von „erheblicher“ Bedeutung sein¹⁶⁾. Dies bedeutet, daß nicht jede Veränderung, etwa die Installation schon eines Bildschirmgerätes, die Voraussetzungen des § 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG erfüllt. „Unbedeutende“ Betriebsmittel können daher beliebig umgestaltet werden¹⁷⁾. Wo hier die Grenze verläuft, ist alles andere als klar. Das BAG hat zwar die Berufungsinstanz verpflichtet, insofern für die notwendigen Tatsachenfeststellungen zu sorgen¹⁸⁾, doch hat es keinerlei Kriterien genannt, nach denen im konkreten Fall zu entscheiden wäre. Von Extremfällen wie marginalen Änderungen einerseits und totalen Umgestaltungen andererseits einmal abgesehen wird daher in der Praxis die vom BAG als „Auffanglösung“ konzipierte quantitative Betrachtungsweise zur allein maßgebenden werden: Danach kommt es in Anlehnung an § 17 KSchG darauf an, ob mehr als 50% der Belegschaft von der geplanten Einführung der Datensichtgeräte betroffen sind¹⁹⁾.

Dem ist grundsätzlich zuzustimmen. Zwar mag der Wortlaut des § 111 Satz 2 Nr. 4 auch eine andere Ausdeutung zulassen, doch würde ein Verzicht auf die „Erheblichkeitsgrenze“ zu Wertungswidersprüchen innerhalb des § 111 Satz 2 BetrVG führen: Es wäre schlechthin unverständlich, würde man bei der schwerwiegenden Maßnahme des Personalabbaus eine Betriebsänderung nach Nr. 1 nur dann annehmen, wenn mehr als 50% der Belegschaft betroffen sind, während die im Regelfall „harmlosere“ Änderung der Betriebsanlagen auch bei sehr viel geringerer Dimension zu Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan führen müßte. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß „betroffen“ alle diejenigen Arbeitnehmer sind, deren Arbeitsbedingungen sich durch die Einführung der Bildschirmgeräte irgendwie ändern; nicht erforderlich ist, daß die Arbeitsaufgabe mit und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit der einzelnen Arbeitnehmer wird²⁰⁾. So stellte das BAG ausdrücklich darauf ab, daß die in der Finanzbuchhaltung zu installierenden 32 Bildschirmgeräte von etwa 75 Mitarbeitern des Rechnungswesens bedient werden und daß weitere 25 Mitarbeiter im Rahmen der Auswertung und der Berichte an die amerikanische Muttergesellschaft mit dem neuen System zu tun haben²¹⁾. Hierin mag ein gewisser Ausgleich dafür liegen, daß Bezugsgröße immer der ganze Betrieb, nicht jedoch die einzelne Abteilung ist²²⁾.

(3) Erfordernis der grundlegenden Änderung

Auch bei dem Erfordernis der „grundlegenden“ Änderung muß zunächst eine qualitative Betrachtungsweise angestellt werden. Es komme auf den „Grad der technischen Änderung“ an, die Bildschirmgeräte müßten gegenüber dem bisher eingesetzten Betriebsmittel „technisch etwas wesentlich Andersartiges“ darstellen²³⁾. Eindeutige Antworten wird es insoweit nur geben, wenn

abgenutzte Arbeitsgeräte durch einen leicht verbesserten Typ ersetzt werden²⁴⁾ oder wenn umgekehrt Lohnbuchhaltung, Materialbeschaffung und Vertrieb auf EDV umgestellt werden. In der sehr breiten „Grauzone“ wird erneut quantifiziert: Es ist zu fragen, ob sich „wesentliche Nachteile“ für so viele Arbeitnehmer ergeben können, daß die Sätze des § 17 KSchG bzw. 50% der Gesamtbelegschaft überschritten werden²⁵⁾. Zwar soll damit nur ein „wichtiger Anhaltspunkt“ für den grundlegenden Charakter der Änderung gegeben sein, doch wird er automatisch zum allein maßgebenden, wenn andere Beurteilungskriterien nicht ersichtlich sind. Dem Richter der 1. und 2. Instanz dürfte bei der qualitativen Betrachtung allerdings ein erheblicher Beurteilungsspielraum zustehen; so hat das LAG Hamburg im Danzas-Fall den grundlegenden Charakter der Veränderung bejaht, weil die Sachbearbeiter bestimmte Daten nicht mehr auf EDV-konforme Dispo-Blätter eintragen, sondern direkt in die Rechenanlage eingaben; außerdem erfolgte bei der Eingabe eine logische Fehlerkontrolle, die vorher erst nach Ausdruck der Formulare und Dokumente möglich war²⁶⁾.

Sind die unter (1) bis (3) genannten Voraussetzungen erfüllt, ist damit der Tatbestand einer Betriebsänderung gegeben. Eines zusätzlichen Nachweises, daß wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft drohen, bedarf es nicht²⁷⁾. Das BAG hat insoweit dem § 111 Satz 2 BetrVG mit Recht eigenständige Bedeutung gegenüber § 111 Satz 1 eingeräumt²⁸⁾. Allerdings ist zu beachten, daß dies nur dann gilt, wenn sowohl bei der „Erheblichkeit“ für den Gesamtbetrieb wie auch bei dem „grundlegenden“ Charakter schon die qualitative Betrachtung zu einem Ergebnis führt; ist dies nicht der Fall, wird bei der dann einsetzenden quantitativen Betrachtungsweise eben doch Satz 1 der Sache nach entsprechend angewendet. Auch dann reicht es freilich immer aus, daß die Nachteile „möglich“ sind. Besteht Streit darüber, ob entsprechende Befürchtungen wirklich begründet sind, hindert dies nicht Verhandlungen über Interessenausgleich und

11) So BAG DB 1983, 1766 = AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972 Bl. 5 R unter Bezugnahme auf *Fabricius*.

12) Ebenso im vorliegenden Zusammenhang *Denck* RdA 1982, 292; *Klinkhammer* AuR 1983, 328.

13) Vgl. *Kilian* NJW 1983, 2804.

14) Neben den in Fn. 12 Genannten insbes. *Dietz/Richardi*, BetrVG, 6. Aufl., München 1982, § 111 Rdn. 65; *Engel* AuR 1982, 85; *Fitting/Auffarth/Kaiser*, BetrVG, 14. Aufl., München 1984, § 111 Rdn. 29; *Gnade/Kehrmann/Schneider/Bianke*, BetrVG, 2. Aufl., Köln 1983, § 111 Rdn. 29; *Klebe* AIB 1982, 178; *Mayer/Ralfs*, Rationalisierung und Rationalisierungsschutz, 2. Aufl., Neuwied und Darmstadt 1984, S. 135; anders *Bartl* DB 1982, 1102 (für Einführung von Btx) und *Gaul*, a.a.O., Abschnitt D Rdn. 130.

15) Vgl. *Posth*, Arbeitsrechtliche Probleme beim Betriebsinhaberwechsel, Köln 1978, S. 75 ff.; s. weiter *Hanau*, Die arbeitsrechtliche Bedeutung der öffentlich-rechtlichen Funktionsnachfolge, Stuttgart 1979, S. 61 ff. sowie *Däubler*, Das Arbeitsrecht 2, 2. Aufl., Reinbek 1981, S. 359.

16) BAG DB 1983, 1766 = AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972 Bl. 5 R.

17) *Kilian* NJW 1983, 2805.

18) BAG DB 1983, 1766 = AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972 Bl. 6 R.

19) BAG, a.a.O., Bl. 6, bestätigt durch BAG DB 1984, 934 = NJW 1984, 1476, 1485, wonach in allen Betrieben 50% der Belegschaft betroffen sein müssen.

20) So aber die Definition des Bildschirmarbeitsplatzes in Ziffer 2.1. der „Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich“ (ZH 1/618), abgedr. bei *Gaul*, a.a.O., S. 101.

21) BAG DB 1983, 1766 = AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972 Bl. 1 R.

22) Vgl. *Kilian* NJW 1983, 2805.

23) BAG DB 1983, 1766 = AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972 Bl. 6 R.

24) Keine Betriebsänderung. Beispiel: Als neues Modell wird eine Kugelpf-Schreibmaschine angeschafft. Insofern erledigen sich die Bedenken von *Gaul*, a.a.O., Abschnitt D Rdn. 131 a. E.

25) BAG DB 1983, 1766 = AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG Bl. 7.

26) LAG Hamburg BetrR 1981, 176.

27) BAG DB 1983, 1766 = AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972 Bl. 6.

28) Daraus ist an sich auch zu schließen, daß die Aufzählung in § 111 Satz 2 keinen abschließenden Charakter besitzt, da Satz 1 sonst überflüssig wäre (dazu *Däubler*, Arbeitsrecht 1, 7. Aufl., Reinbek 1985, S. 496 f.), doch hat das BAG bisher diesen Schritt nicht getan.

Sozialplan; vielmehr ist durch eine entsprechende Formulierung sicherzustellen, daß nur bei tatsächlich eintretenden Nachteilen ein finanzieller oder sonstiger Ausgleich erfolgt²⁹⁾.

2. Der Tatbestand des § 111 Satz 2 Nr. 5 BetrVG (Neue Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren)

Die Installierung von Bildschirmgeräten kann weiter eine Einführung „grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren“ im Sinne der Nr. 5 darstellen. Während es bei Nr. 4 primär um die Arbeitsmittel, d. h. um den Einsatz von Sachen geht, steht bei Nr. 5 im Vordergrund, wie die menschliche Arbeitskraft zur Erledigung bestimmter Arbeitsaufgaben eingesetzt wird³⁰⁾. In aller Regel werden die Voraussetzungen beider Bestimmungen erfüllt (oder nicht erfüllt) sein, da identische Arbeitsinhalte bei veränderten Arbeitsmitteln ebenso selten sein werden wie grundlegend neue Arbeitsmethoden unter unveränderten äußeren Bedingungen³¹⁾. Das BAG hat in zwei vom Sachverhalt her durchaus vergleichbaren Fällen einmal auf Nr. 4, daß andere Mal auf Nr. 5 zurückgegriffen, ohne irgendeine Präferenz erkennen zu lassen³²⁾. Angesichts der identischen Rechtsfolgen ist dieser Zustand nicht weiter bedenklich³³⁾.

Bei der Beurteilung, ob „neue Arbeitsmethoden“ vorliegen, ist auf die Inhalte der Arbeit, aber auch darauf abzustellen, welches Mediums sich der einzelne Arbeitnehmer nunmehr bedient. Auch der Umfang der Arbeitersparnis wurde vom LAG Hamburg in diesem Rahmen berücksichtigt³⁴⁾. Die erstmalige Einführung elektronischer Datenverarbeitung dürfte daher in der Regel diese Voraussetzung ebenso erfüllen wie die Einführung einer neuen „Generation“ von Systemen³⁵⁾. Schwierigkeiten haben sich lediglich daraus ergeben, daß Nr. 5 von „Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren“ spricht, der zweite Begriff aber im Grunde nur für die industrielle Produktion paßt. Auch hier muß man im Hinblick auf den Schutzzweck der §§ 111 bis 113 BetrVG jedoch auch Abteilungen und Betriebe einbeziehen, die ausschließlich Dienstleistungen erbringen: In diesen Fällen sind „Arbeitsmethoden“ und „Fertigungsverfahren“ identisch³⁶⁾.

Alle weiteren Fragen stellen sich in gleicher Weise wie bei Nr. 4: Die „neuen Arbeitsmethoden“ müssen nur in einem erheblichen Teil des Betriebs eingeführt werden, das Maß der Umstellung entscheidet über den „grundlegenden“ Charakter. Auch hier greift hilfsweise die quantitative Betrachtung ein: Sind 5 % der Gesamtbelegschaft betroffen, ist die Erheblichkeit zu bejahen, können sich für sie Nachteile ergeben, spricht dies entscheidend für den grundlegenden Charakter der Neuerung³⁷⁾.

3. Das Problem des maßgebenden Zeitraums

Informationstechnologien werden in der Regel nicht auf einen Schlag eingeführt; typisch sind zahlreiche kleinere Schritte³⁸⁾. Die Rede ist weiter vom allmählichen Aufbau einzelner „Technikinseln“ wie Personalabrechnungs- und Informationssysteme, Telefondatenfassung, Kantinenabrechnung, CAD/CAM usw., die nach und nach ausgebaut und miteinander vernetzt werden³⁹⁾. Könnte es da nicht naheliegen, daß ein „mitbestimmungsunwilliger“ Arbeitgeber von vornherein nur solche Maßnahmen trifft, die für sich allein „unerheblich“ im Sinne des eben skizzierten bleiben, weil der Innovationsschritt relativ gering ist und nur wenige Arbeitnehmer betroffen sind? Dies wirft die Frage auf, inwieweit mehrere technische Veränderungen als einheitliche „Betriebsänderung“ im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 4 und 5 BetrVG angesehen werden können.

Das BAG hat im Texaco-Fall die Berufungsinstanz ausdrücklich darauf hingewiesen, sie müsse überprüfen, ob die Einführung der Datensichtgeräte in der Finanzbuchhaltung nicht „Teil einer darüber hinausgehenden Gesamtplanung zur Einführung von Datensichtgeräten“ sei; dafür könne spechen, daß der Arbeitgeber auch in der Kundenbuchhaltung die Einführung eines Online-Systems plane⁴⁰⁾. Möglicherweise war darüber hinaus zu klären, ob nicht auch die Tatsache, daß im Vertrieb und in der Textverarbeitung seit drei Jahren Bildschirmgeräte eingesetzt wurden, in die Betrachtung einzubeziehen war. In der PanAm-Entscheidung wurde sachlich übereinstimmend betont, es komme nicht darauf

an, innerhalb welchen Zeitraums die geplante Maßnahme durchgeführt werde und ob sie sich über einen längeren Zeitraum hinziehe⁴²⁾. Auch nach Abschluß der Maßnahme könne noch der Abschluß eines Sozialplans verlangt werden⁴³⁾. In Übereinstimmung mit dem Wortlaut des § 111 Satz 1 ist es also die „Planung“ durch den Arbeitgeber, die bestimmte Einzelmaßnahmen zu einer Einheit zusammenfaßt. In Anlehnung an die strafrechtliche Terminologie bei der sog. fortgesetzten Handlung verlangt *Denck* einen Gesamtvorsatz⁴⁴⁾, d. h. eine Aufnahme einzelner gleichartiger Maßnahmen in den Willen des Arbeitgebers.

Das eigentliche Problem verschiebt sich unter diesen Umständen auf die Beweisebene. Gerade in kontroversen Fällen steht der Betriebsrat vor der unlösbaren Aufgabe, eine bestimmte Absicht seines Gegenspielers beweisen zu müssen. Subjektive Tatsachen sind schon unter normalen Umständen nur schwierig zu belegen — hier kommt das entscheidende Hindernis dazu, daß das wichtigste Beweismittel die Informationen genau jener Geschäftsleitung sind, die die Existenz einer geplanten Betriebsänderung bestreitet. Will man nicht die Beteiligungsrechte nach §§ 111 bis 113 BetrVG leerlaufen lassen, muß man dem Betriebsrat zumindest die Möglichkeit des prima-facie-Beweises einräumen: Finden etwa gleichartige oder ähnliche Änderungen des Arbeitsprozesses statt, ist grundsätzlich von der Existenz einer einheitlichen Betriebsänderung auszugehen; es ist Sache des Arbeitgebers, atypische Umstände darzulegen, etwa darauf hinzuweisen, daß bestimmte Maßnahmen erst auf der Grundlage überraschend eingetretener neuer Entwicklungen vorgenommen wurden⁴⁵⁾. Die hier vorgeschlagene Beweiserleichterung kann sich überdies auf Überlegungen stützen, die in der Literatur zu einer vergleichbaren Problematik im Rahmen des § 113 BetrVG angestellt wurden. Dort kann streitig sein, ob eine Kündigung auf einer Betriebsänderung beruht, die ohne oder ohne ausreichende Einschaltung des Betriebsrats durchgeführt wurde. Der Rückschluß von einem bestimmten Effekt (Arbeitsplatzverlust) auf eine bestimmte Ursache soll auch hier durch einen prima-facie-Beweis erleichtert werden⁴⁶⁾. Mit Recht betonen *Galperin/Löwisch* gerade auch in bezug auf eine Betriebsänderung nach § 111 Satz 2 Nr. 4 und 5, eine solche Beweisregel sei notwendig, „da der betroffene Arbeitnehmer im allgemeinen keinen Einblick in die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung des Marktes und deren Einfluß auf Absatz-

29) So *Richardi*/NZA 1984, 181 II. Sp.

30) BAG DB 1984, 934 = NJW 1984, 1476; *Klinkhammer* AuR 1983, 329; anders *Weiss*, BetrVG, 2. Aufl., Baden-Baden 1980, § 111 Rdn. 20: Nr. 4 „Mehr Ursache“, Nr. 5 „Mehr Effekt“.

31) Vgl. *Engel* AuR 1982, 85.

32) BAG DB 1983, 1766 = AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972 (Texaco); BAG NJW 1984, 1476, 1485 (PanAm). In beiden Fällen ging es unter anderem darum, daß vorher auf Listen oder in anderer Weise manuell festgehaltene Daten direkt in den Computer eingegeben wurden.

33) Für Spezialität der Nr. 5 jedoch *Fabricius*, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung, Neuwied und Darmstadt 1983, § 111 Rdn. 161.

34) LAG Hamburg BetrR 1981, 193; zustimmend *Denck* RdA 1982, 293.

35) *Klinkhammer* AuR 1983, 329.

36) Ebenso *Denck* RdA 1982, 293; *Klinkhammer* AuR 1983, 329; ähnlich nunmehr auch *Gaul*, a.a.O., Abschnitt D Rdn. 158, der Nr. 5 analog anwenden möchte, wenn ein erfaßbares „Fertigungsverfahren“ fehlt.

37) BAG DB 1984, 934 = NJW 1984, 1476, 1485.

38) *Hexel* BetrR 1984, 95; *Kilian* NJW 1983, 2805.

39) *Gérloff/Meyer-Degenhardt/Steinmüller* DuR 1984, 245 f.

40) BAG DB 1983, 1766 = AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972 Bl. 6 R.

41) BAG a.a.O., Bl. 5.

42) BAG DB 1984, 934 = NJW 1984, 1476, 1485.

43) BAG EzA § 87 Bildschirmarbeitsplatz Nr. 1 unter VI 4a der Gründe (insoweit nicht abgedr. in: NJW 1984, 1476 ff.).

44) *Denck* RdA 1982, 294.

45) Vgl. zu einer derartigen Konstellation BAG DB 1978, 1658 = AP Nr. 2 zu § 111 BetrVG 1972.

46) So *Dietz/Richardi*, a.a.O., § 113 Rdn. 20; *Fabricius*, GK-BetrVG, § 113 Rdn. 70; *Galperin/Löwisch*, BetrVG, 6. Aufl., Heidelberg 1983, § 113 Rdn. 17.

möglichkeiten und Kalkulation des Unternehmens haben wird, während der Arbeitgeber in seiner Eigenschaft als Unternehmer diese Zusammenhänge überblickt und ggfs. auch dem Gericht darlegen kann⁴⁷⁾." Auch das LAG Berlin scheint stillschweigend von einer entsprechenden Annahme ausgegangen zu sein, stellte es doch lediglich auf die Gesamtzahl der im Laufe mehrerer Jahre errichteten Bildschirmarbeitsplätze ab, ohne nach zugrunde liegenden Absichten des Arbeitgebers zu fragen⁴⁸⁾.

Die Situation ändert sich, wenn die bis zu einem bestimmten Zeitpunkt vorgenommenen Veränderungen zum Gegenstand eines eventuellen Interessenausgleichs oder eines Sozialplans gemacht werden: Soweit künftige Veränderungen dabei nicht einbezogen werden, können sie erst dann Gegenstand neuer Verhandlungen nach §§ 111 ff. werden, wenn sie die qualitativen bzw. die quantitativen Voraussetzungen einer Betriebsänderung erfüllen.

III. Der Interessenausgleich

1. Inhalt

Plant der Arbeitgeber eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 2 Nr. 4 oder 5 BetrVG, so muß er zunächst versuchen, über diese unternehmerische Maßnahme eine Einigung mit dem Betriebsrat herbeizuführen. Durch freiwillige Abmachung soll das „Veränderungsinteresse“ des Arbeitgebers und das „Erhaltungsinteresse“ der Belegschaft in einen relativen Ausgleich gebracht werden⁴⁹⁾. Der Interessenausgleich kann deshalb Festlegungen über das „Ob“, das „Wann“ und das „Wie“ der Betriebsänderung enthalten, also etwa bestimmen, daß die Einführung der Datensichtgeräte erst in einem Jahr oder nur in einer bestimmten Abteilung erfolgt. Auch Gegenstände, die wie Maßnahmen zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile an sich in den Sozialplan gehören, können hier aufgenommen werden. Angesichts der geringeren rechtlichen Verbindlichkeit des Interessenausgleichs wird der Betriebsrat allerdings immer versuchen, auch eine Absicherung im Sozialplan zu erreichen.

2. Freiwilligkeit und Sanktionen

Der Interessenausgleich kann als solcher nicht erzwungen werden. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, sich um eine Einigung zu bemühen und zu diesem Zweck das im Gesetz vorgesehene Verfahren voll auszuschöpfen; dazu zählt nach der neuesten Rechtsprechung des BAG auch die Anrufung der Einigungsstelle^{49a)}. Ergibt sich keine Übereinstimmung, kann der Arbeitgeber die ihm angemessen erscheinende Lösung wählen. Dem Betriebsrat kommt insoweit kein Mitbestimmungs-, sondern nur ein Verhandlungsrecht zu.

Wird die Betriebsänderung früher durchgeführt, ist nichts mehr zum „Verhandeln“ da. Der Interessenausgleich kann daher nicht nachgeholt werden⁵⁰⁾. Nach § 113 Abs. 3 BetrVG muß der Arbeitgeber jedoch einen Ausgleich für Entlassungen, aber auch für andere wirtschaftliche Nachteile bezahlen. Will er Personal abbauen, so kann ihm nach einer verbreiteten, wenn auch umstrittenen Auffassung im Wege der einstweiligen Verfügung die Vornahme betriebsbedingter Kündigungen untersagt werden, bis eine Einigung über den Interessenausgleich erzielt ist oder entsprechende Versuche endgültig gescheitert sind⁵¹⁾. Dabei wird allerdings der Grad der Nachteile eine beträchtliche Rolle spielen, so daß nicht mit einer automatischen Übernahme dieser Rechtsprechung auf die Fälle zu rechnen ist, in denen die Einführung von Bildschirmgeräten lediglich zu „sonstigen Nachteilen“, nicht jedoch zu Kündigungen führt.

3. Konkurrenzprobleme?

Ohne Bedeutung ist, daß die Einführung von Datensichtgeräten sowie einzelne daraus folgende Maßnahmen auch andere Beteiligungsrechte des Betriebsrats — etwa nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 oder nach § 91 BetrVG — auslösen. Die Voraussetzungen für das Entstehen dieser Rechte sind andere als die in § 111 BetrVG genannten; auch wird in der Regel nicht dieselbe Zielsetzung verfolgt⁵²⁾.

IV. Der Sozialplan

1. Möglicher Inhalt

Ungleich wichtiger als der Interessenausgleich ist auch im hier interessierenden Zusammenhang der Sozialplan, kann er doch notfalls mit Hilfe der Einigungsstelle erzwungen werden. Nach der Legaldefinition des § 112 Abs. 1 Satz 2 regelt er den „Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile“, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen. Immaterielle Belastungen wie die Auflösung einer auf persönlicher Sympathie beruhenden Kooperationsbeziehung zwischen Beschäftigten sind nicht „ausgleichsfähig“, hier kann der Sozialplan keine Korrektur vornehmen. Entscheidend kommt es deshalb darauf an, was als „wirtschaftlicher Nachteil“ zu qualifizieren ist.

Eine Sozialplanregelung ist unbestrittenenmaßen dann zulässig, wenn auf Grund der Installation von Bildschirmgeräten Entlassungen oder Versetzungen auf schlechter bezahlte Arbeitsplätze erfolgen. Ähnlich wie im Standardfall der Stilllegung und der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG können hier Abfindungen bzw. Ausgleichszahlungen vorgesehen werden⁵³⁾. Das BAG hat auch einen Abgruppierungsschutz als möglichen Sozialplaninhalt gebilligt und außerdem eine Regelung akzeptiert, wonach Beschäftigte, die nach ärztlichem Urteil nicht für die Bildschirmarbeit geeignet sind, einen Anspruch auf qualifikationsgerechte Weiterbeschäftigung besitzen⁵⁴⁾.

Sehr viel schwieriger ist die Frage zu beantworten, ob von „wirtschaftlichen Nachteilen“ auch dann die Rede sein kann, wenn der betroffene Arbeitnehmer an seinem bisherigen Arbeitsplatz unter Benutzung der neu eingeführten Datensichtgeräte weiterarbeitet, ohne daß sich an seiner Vergütung etwas ändert. *Richardi* verweist in diesem Zusammenhang darauf, zusätzliche gesundheitliche Belastungen könnten nur zu Rechten nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 und nach § 91 BetrVG führen⁵⁵⁾. Dies ist auf den ersten Blick plausibel, zumal eine nachgewiesene Gesundheitsbeeinträchtigung im Einzelfall auch individualrechtliche Konsequenzen in der Richtung hätte, daß der Arbeitgeber gem. § 618 BGB durch Schutzmaßnahmen oder ggfs. durch Versetzung für Abhilfe sorgen müßte⁵⁶⁾. Bei näherer Betrachtung wird man allerdings differenzieren müssen.

47) *Galperin/Löwisch*, a.a.O., § 113 Rdn. 17

48) LAG Berlin DB 1981, 1519.

49) Vgl. *Fabricius*, GK-BetrVG, § 112 Rdn. 18.

49a) BAG DB 1985, 1293 ff. m. krit. Anm. *Peter Nipperdey*.

50) BAG DB 1977, 309 = AP Nr. 2 zu § 113 BetrVG 1972.

51) LAG Hamburg AuR 1982, 389 und DB 1983, 2369; LAG Frankfurt DB 1983, 613 und DB 1985, 178; LAG Düsseldorf DB 1984, 511; *Buschmann* BB 1983, 514.

52) Ebenso LAG Hamburg BetrR 1981, 148 und 194; *Dietz/Richardi* § 112 Rdn. 25; *Fabricius*, GK-BetrVG, § 111 Rdn. 59 und § 112 Rdn. 18; *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., München 1983, § 244 IV 1 (S. 1412). Auch das BAG hatte in der Entscheidung vom 6. 12. 1983 (NJW 1984, 1476 ff.) offensichtlich keine Bedenken dagegen, daß ggfs. kumulativ Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 6, 91 und 112 BetrVG vorliegen würden.

53) *Denck* RdA 1982, 295; *Engel* AuR 1982, 85; *Mayer/Ralfs* S. 135 f.; *Richardi* NZA 1984, 180 f.

54) BAG DB 1984, 934 = NJW 1984, 1476, 1485: „Eine solche Regelung ... kann der Gesamtbetriebsrat verlangen, wenn die Installation von Datensichtgeräten eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG ist.“ Die vom Gesamtbetriebsrat vorgeschlagene Regelung lautete (wiedergegeben in BAG EzA § 87 Bildschirmarbeitsplatz Nr. 1 S. 5): „Besitzstandswahrung (1) Beschäftigten, die auf Grund eines ... ärztlichen Befundes nicht oder nicht mehr oder ... nur für eine beschränkte Dauer für die Arbeit an Bildschirmgeräten geeignet sind, darf hieraus kein vergütungsrechtlicher Nachteil entstehen. (2) Bei einer Umsetzung auf Grund in (1) genannter Nichteignung zur Arbeit an Bildschirmgeräten ist dem Beschäftigten ein Aufgabengebiet zu übertragen, das seiner Qualifikation entspricht und auf Kosten der Pan American entsprechend zu schulen.“

55) *Richardi* NZA 1984, 181.

56) Zum Recht des Betriebsrats, die Arbeitgeberpflichten im Wege des Beschlußverfahrens feststellen zu lassen, s. BAG DB 1982, 2469.

Typisch für mögliche gesundheitliche Belastungen ist generell nicht der eben skizzierte Extremfall, sondern eine Situation, bei der die statistische Wahrscheinlichkeit steigt, daß bestimmte Erkrankungen auftreten können. Dies ist beispielsweise bei der Drei-Schicht-Arbeit der Fall⁵⁷), gilt aber auch für Fließ- und Bandarbeit oder für die Arbeit mit giftigen Stoffen⁵⁸). Der Gesetzgeber wie die Tarifpolitik reagieren auf diesen Sachverhalt in der Weise daß die Belastungen und die daraus resultierenden Gesundheitsgefährdungen im Rahmen des Möglichen bzw. Durchsetzbaren reduziert werden. Soweit eine Art „Restrisiko“ bleibt, wird das erhöhte Opfer der Beschäftigten finanziell abgegolten; man vereinbart Schichtarbeits-, Erschwernis- oder Schmutzzulage. Letztlich liegt dem der Gedanke zugrunde, daß Arbeit unter erschwerten Bedingungen eine höhere Leistung darstellt, die deshalb auch eine höhere Vergütung verlangt. Ohne Rücksicht darauf, ob und in welchem Umfang im konkreten Fall Gesundheitsgefährdungen eintreten, stellt daher eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einen in Geld ausdrückbaren Nachteil⁵⁹) dar. Es wird gewissermaßen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung zu Lasten des Arbeitnehmers verändert: Für dasselbe Geld muß er eine ermüdendere, belastendere usw. Arbeit leisten. Mit Recht wird deshalb auch in der Literatur anerkannt, daß „Arbeiterschwerungen“ wirtschaftliche Nachteile im Sinne des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG darstellen⁶⁰). Konsequenterweise wird auch der Übergang zu Schichtarbeit als Betriebsänderung qualifiziert⁶¹).

Ob und inwieweit Bildschirmarbeit ähnlich wie Schichtarbeit als besonders belastend zu qualifizieren ist, ist eine an dieser Stelle nicht zu entscheidende Tatsachenfrage. In der Literatur wird darüber berichtet, daß bestimmte gesundheitliche Beschwerden wie Augenerkrankungen, Steifheit des Nackens und der Schultern signifikant häufiger bei Bildschirmbedienern als bei Datentypistinnen ohne Bildschirm aufgetreten sind⁶²). Auch scheint die Strahlenbelastung gewisse Risiken in sich zu bergen⁶³). Weiter wird hervorgehoben, daß die Tätigkeit am Bildschirm einen Sog derart ausübt, daß selbst gelegentliche Kommunikation mit anderen Mitarbeitern als Störung empfunden wird⁶⁴). Auf der anderen Seite ist vor einer undifferenzierten Verteufelung der Bildschirmarbeit zu warnen. Die Arbeitszufriedenheit der meisten Beschäftigten ist relativ hoch⁶⁵); Beschwerden dürften sich vorwiegend dort zeigen, wo der ganze Arbeitstag vor dem Bildschirmgerät verbracht wird. Ein „wirtschaftlicher Nachteil“ ist deshalb nicht schon dann anzunehmen, wenn ein Beschäftigter irgendwie mit einem Datensichtgerät in Berührung kommt; maßgebend ist, daß seine Arbeitssituation von dieser neuen Technologie zumindest mitgeprägt ist. In Zweifelsfällen ist es Sache der Betriebspartner, die Grenze zu bestimmen, von der ab die ausgleichspflichtige Arbeiterschwerung beginnt. Insoweit gilt nichts anderes als für die Tarifparteien, die gleichfalls letztlich nach eigenen Vorstellungen darüber entscheiden, wann sie einen zuschlagspflichtigen Tatbestand annehmen wollen. Eine zusätzliche Grenze ergibt sich nur insoweit, als die Einigungsstelle ihr Ermessen mißbrauchen würde, wollte sie auch in Fällen minimaler Beanspruchung durch Bildschirmarbeit einen „wirtschaftlichen Nachteil“ annehmen. Insoweit ist dieses Verfahren stärker rechtlich vorprogrammiert als Tarifverhandlungen⁶⁶).

Was die Rechtsfolgen angeht, so kann der Sozialplan ausschließlich Maßnahmen vorsehen, die die wirtschaftlichen Nachteile „ausgleichen oder mildern“. Im Rahmen der Vertretbarkeit für das Unternehmen muß ein „gleichwertiger Zustand“⁶⁷) hergestellt werden. Dies kann einmal dadurch geschehen, daß die Belastung als solche verringert wird. Zu denken ist etwa an eine zeitliche Beschränkung der Arbeit vor dem Bildschirmgerät auf vier Stunden täglich, aber auch an eine bestimmte ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze. Insofern gilt nichts anderes, als wenn man die Belastungen der Schichtarbeit dadurch reduziert, daß man zusätzliche Pausen oder die Einnahme einer warmen Mahlzeit vorsieht. Neben einer solchen Verringerung des vom einzelnen Arbeitnehmer erbrachten Opfers kommt eine finanzielle Kompensation durch Gewährung einer Zulage in Betracht. Ein Tarifvorrang

ist insoweit durch die ausdrückliche Vorschrift des § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG ausgeschlossen⁶⁹); auch die Existenz von Rationalisierungsschutzabkommen ist unschädlich⁷⁰). Schließlich ist es ohne Bedeutung, daß zum Teil entsprechende Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG oder im Rahmen der Abwehr inhumaner Arbeitsbedingungen nach § 91 BetrVG gefordert wurden. Während es bei jenen Bestimmungen typischerweise um Einzelfälle, um konkrete Belastungen an bestimmten Arbeitsplätzen geht, ist für einen Sozialplan das Vorliegen des „kollektiven Tatbestands“ einer Betriebsänderung erforderlich. Daß wegen des Betroffenseins zahlreicher Arbeitnehmer eine weitergehende Kompensation in Betracht kommt, zeigt schon das Beispiel der Kündigung: Niemand nimmt Anstoß daran, daß Entlassungen im Rahmen einer Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG zu einer Abfindung führen können, während der von einer betriebsbedingten Einzelkündigung betroffene Arbeitnehmer nur auf das freiwillige Entgegenkommen des Arbeitgebers hoffen kann. Gerade die weitgehende Wirkungslosigkeit der §§ 87 Abs. 1 Nr. 7, 91 BetrVG im vorliegenden Zusammenhang⁷¹) macht diese Parallele besonders evident. Selbst wenn jedoch die Art und Weise der Bildschirmarbeit über die genannten Vorschriften effektiv beeinflusst werden könnte, ergäbe sich lediglich der auch sonst ohne Widerspruch hingenommene Tatbestand, daß mehrere Mitbestimmungsrechte nebeneinander bestehen⁷²).

2. Spezifische Grenzen bei Festlegung durch die Einigungsstelle

Kommt der Sozialplan erst durch einen Spruch der Einigungsstelle zustande, so ist bei der Bemessung der Leistungen die durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985⁷³) geschaffene Vorschrift des § 112 Abs. 5 BetrVG zu beachten. Danach sind — insoweit in Übereinstimmung mit dem bisher geltenden Recht — die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen; gleichermaßen ist auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen zu achten. Die Ausfüllung dieses Merkmals scheint noch recht wenig geklärt; im Rahmen der Einführung von Bildschirmgeräten wird insbes. auch zu berücksichtigen sein, welche wirt-

57) S. die Nachweise bei *Däubler*, Arbeitsrecht 2, S. 95.

58) Vgl. schon Ziffer 17 der Ausführungsverordnung zur AZO, wonach eine Verlängerung der Ruhepausen für solche Arbeitnehmer in Betracht kommt, die „durch die Beschäftigung in erheblichem Maße beansprucht oder der Einwirkung giftiger Stoffe ausgesetzt sind“. Weiter heißt es: „Bei Fließ- und Bandarbeit oder anderen mit besonderen Beanspruchungen verbundenen Arbeitsverfahren können zusätzlich auch häufigere Arbeitsunterbrechungen (Kurzpausen) angeordnet werden, die als Arbeitszeit gelten.“

59) *Fabricius* GK-BetrVG, § 112 Rdn. 31.

60) So insbes. *Schaub*, a.a.O., § 244 V 1 (S. 1414) und § 244 VI 5 (S. 1419). Auch *Richardi* sieht in seinem Beitrag die „Verschlechterung des Arbeitsplatzes“ als wirtschaftlichen Nachteil an (NZA 1984, 178 II. Sp.).

61) *Heilmann* u. a. BetrR 1983, 189 f.; *Schoden* Quelle 1977, 124 f.

62) *Hexel* BetrR 1984, 91, 102.

63) *Boikat* AiB 1984, 13, 39.

64) *Wiedemann*, Sozialpsychologische Studie zum Einsatz eines Bildschirmsystems in einer Versicherung, unveröffentlichtes Gutachten (1983).

65) S. die Mitteilung bei *Kilian* NJW 1984, 2803.

66) Auch die Entscheidung BAG DB 1984, 2198 spricht nicht gegen, sondern eher für die hier vertretene Auffassung: Bei der Entscheidung darüber, ob eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG vorliegt, wenn von Schreibmaschinen auf Schreibautomaten umgestellt wird, klammerte das BAG die möglicherweise bestehende höhere Arbeitsbelastung bewußt aus, da sie nicht den für § 95 Abs. 3 allein entscheidenden „Arbeitsbereich“ beeinflusse.

67) *Fabricius*, GK-BetrVG, § 112 Rdn. 32.

68) Ähnlich *Mayer/Ralfs* S. 135.

69) LAG Berlin DB 1981, 1519, 1522.

70) Näher dazu *Dietz/Richardi* § 112 Rdn. 85 ff. m. w. N.

71) Dazu *Däubler*, Arbeitsrecht 1, S. 449, 461 ff. m. w. N.

72) Vgl. die Nachweise oben III 3 in bezug auf die Konkurrenz von Interessenausgleich und anderen Beteiligungsrechten.

73) BGBl. I, 710; vgl. hierzu *Lorenz/Schwedes* DB 1985, 1077, 1081.

schaftlichen Aufwendungen erforderlich waren und in welchem Umfang die Arbeitsproduktivität auf Grund der neuen Technologie steigen wird⁷⁴). Was man einem Unternehmen „zumuten“ kann, ist im übrigen keine speziell auf Bildschirmarbeit bezogene Frage.

Von diesem allgemeinen Rahmen abgesehen, verlangt § 112 Abs. 5 BetrVG n. F. weiter, daß bei der Bemessung der Leistungen in der Regel den Gegebenheiten des Einzelfalles Rechnung zu tragen ist. So sollen insbes. die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Wie die Begründung zum Regierungsentwurf deutlich macht, soll die Einigungsstelle aber nicht umfassende Ermittlungen über die Situation jedes einzelnen Arbeitnehmers anstellen⁷⁵). Vielmehr soll sie „bemüht sein festzustellen, welche Nachteile den Arbeitnehmern oder einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern tatsächlich oder doch wahrscheinlich entstehen. Dabei können auch typische individuelle Situationen wie Lebensalter, familiäre Belastungen und Betriebszugehörigkeit berücksichtigt werden.“ Im vorliegenden Zusammenhang bedeutet dies, daß insbes. auf den Grad der Belastung durch Bildschirmarbeit abzustellen ist. Bei Kündigungen sind die Leistungen entsprechend der (positiven oder negativen) Prognose zu bemessen, die sich für einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt ergibt⁷⁶). Soweit ersichtlich, ist die Praxis auch bisher im wesentlichen nach diesem Grundsatz verfahren.

Ohne Bedeutung ist im vorliegenden Zusammenhang die neue Vorschrift des § 112a Abs. 1 BetrVG, wonach die Grenzwerte für den sozialplanpflichtigen Personalabbau nach oben verändert wurden. Seinem Wortlaut nach bezieht sich § 112a Abs. 1 BetrVG ausdrücklich nur auf Betriebsänderungen im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1, trifft also für die hier interessierenden Fälle der Nr. 4 und 5 keine Regelung.

Dies ist nicht etwa ein Redaktionsversehen, sondern von der Überlegung getragen, durch Beschränkung der Sozialplankosten die verbleibenden Arbeitsplätze zu sichern und den Arbeitgebern die Sorge vor unkalkulierbar hohen Kosten zu nehmen⁷⁷). Diese Erwägung zielt offensichtlich auf die Fälle der Betriebseinschrän-

kung, nicht aber auf den hier behandelten Bereich der Änderung der Arbeitsorganisation, wo von vornherein nur sehr viel geringere finanzielle Belastungen zur Debatte stehen. An der „quantitativen Erheblichkeitsgrenze“ sollte insoweit also nichts geändert werden, zumal sich die Begründung des Regierungsentwurfs durch häufige Bezugnahmen auf die Rechtsprechung des BAG auszeichnet⁷⁸), die Kenntnis der einschlägigen Rechtsprechung also vorausgesetzt werden muß.

Abgesehen von einem allgemeinen Billigkeitsvorbehalt⁷⁹) existieren keine weiteren Grenzen. Insbes. gibt es keinen Rechtssatz des Inhalts, daß die Sozialplanleistungen die Freiheit der unternehmerischen Entscheidung unberührt lassen müssen⁸⁰). Die Aufwendungen für den Sozialplan können durchaus in dem Sinne „abschreckend“ wirken, daß die an sich geplante unternehmerische Entscheidung aus Kostengründen noch einmal überdacht wird⁸¹): Sinn der §§ 111 bis 113 BetrVG ist es ja gerade, unternehmerische Entscheidungen mit sozialen Rahmenbedingungen zu versehen. Die funktionelle Grenze des Sozialplans ist erst dann überschritten, wenn etwa der Umfang der zu treffenden Maßnahmen vorgeschrieben würde: Ob und wann der Vertrieb oder die Kundenbetreuung mit Bildschirmgeräten arbeiten sollen, kann nur in einem freiwilligen Interessenausgleich bestimmt werden.

74) S. als Beispiel LAG Hamburg BetrR 1981, 187, wonach durch Einführung der Datensichtgeräte pro betroffenem Sachbearbeiter 25% der Arbeitszeit eingespart wurden. S. weiter § 112 Abs. 5 Nr. 3 BetrVG n. F.

75) BR-Drucksache 393/84 S. 28, auch zum folgenden.

76) S. Fn. 75.

77) So die Begründung der BT-Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucksache 10/3206 S. 31 der maschinengeschriebenen Fassung.

78) S. BR-Drucksache 393/84 S. 28 ff.

79) Vgl. etwa BAG DB 1984, 725 = BB 1984, 598; BAG DB 1984, 1527 = NZA 1984, 201.

80) So aber im Prinzip *Denck RdA* 1982, 292.

81) Vgl. *Galperin/Löwisch* § 112 Rdn. 2.