jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 1993/5/27 92/01/0927

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 27.05.1993

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;
10/07 Verwaltungsgerichtshof;
20/01 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB);
40/01 Verwaltungsverfahren;
60/03 Kollektives Arbeitsrecht;

Norm

ABGB §16;
ArbVG §144;
ArbVG §146;
ArbVG §159;
ArbVG §96 Abs1 Z3;
ArbVG §97 Abs1 Z1;
ArbVG §97 Abs2;
EGVG Art2 Abs2 A Z10;
VwGG §34 Abs1;
VwGG §41 Abs1;
VwRallg;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Großmann und die Hofräte Dr. Dorner, Dr. Kremla, Dr. Steiner und Dr. Mizner als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Lammer, über die Beschwerde des Angestelltenbetriebsrates der S-G.m.b.H. in W, vertreten durch Dr. G, Rechtsanwalt in W, gegen den Bescheid der Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht Wien vom 10. August 1992, Zl. Schl 3/92, betreffend Abschluß einer Betriebsvereinbarung (mitbeteiligte Partei S, vertreten durch Dr. A, Rechtsanwalt in W, und andere), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der beschwerdeführende Betriebsrat hat der mitbeteiligten Partei Aufwendungen in der Höhe von S 11.480,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen; das Kostenmehrbegehren wird abgewiesen.

Begründung

Mit dem angefochtenen Bescheid traf die auf Antrag des Beschwerdeführers vom Präsidenten des Arbeits- und

Sozialgerichtes Wien errichtete belangte Behörde gemäß § 97 Abs. 1 Z. 1 ArbVG betreffend die Eingangskontrolle und den Aufenthalt im Betriebsgebäude der mitbeteiligten S-Gesellschaft m. b.H. in W, unter anderen folgende Entscheidung: "Alle Personen, die sich im Gebäude aufhalten, sind verpflichtet, den Personalausweis ... sichtbar zu tragen" (Punkt III des Spruches des angefochtenen Bescheides).

Dieser Entscheidung lag ein Antrag des jetzt beschwerdeführenden Betriebsrates zugrunde, eine Regelung zu treffen, wonach die von ihm vertretenen Mitarbeiter während ihrer Tätigkeit nicht zum Tragen eines Ausweises verpflichtet sein sollten, wogegen der Dienstgeber das Begehren nach einer Betriebsvereinbarung stellte, durch die das ständige sichtbare Tragen von Personalausweisen zur Pflicht gemacht werden soll.

Die belangte Behörde begründete ihre Entscheidung im wesentlichen wie folgt:

Kontrollmaßnahmen, die gemäß § 96 Abs. 1 Z. 3 ArbVG mitbestimmungsfrei seien, könnten Gegenstand einer Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z. 1 i.V.m. § 29 leg. cit. sein, weil sie das mit der Erfüllung der Arbeitspflicht zusammenhängende Verhalten, aber auch überhaupt das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb beträfen. Es gehe um Verhaltensweisen der Arbeitnehmer, die grundsätzlich vom Arbeitgeber durch Weisungen bestimmt werden könnten. Dem Arbeitgeber komme hinsichtlich der Arbeitsverrichtung innerhalb bestimmter Schranken ein Weisungsrecht zu. Die primäre Begrenzung des Weisungsrechtes werde durch die normativen Gestaltungsmittel des Arbeitsvertrages bewirkt. Das bedeute, daß die Anordnung des Arbeitgebers nicht gegen eine einschränkende Norm verstoßen dürfe. Mit dieser normativen Begrenzung gingen Hand in Hand die Beschränkung der Rechtsausübung durch das Schikaneverbot und die Beachtung der guten Sitten. Solche Anordnungen könnten sich sowohl auf die Ausführung der Arbeit unmittelbar beziehen, als auch auf das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb. Zu den Weisungen, die dieses Verhalten beträfen, gehörten insbesondere auch Rauchverbote, sowie das Gebot, betriebsfremde Personen von der Arbeitsstätte fernzuhalten, weiters die häufige Führung von privaten Telefongesprächen zu unterlassen etc. Daraus sei ersichtlich, daß das Weisungsrecht des Dienstgebers sehr wohl in die Privatsphäre und persönliche Integrität des Dienstnehmers eingreifen könne. Da es im vorliegenden Fall um das sichtbare Tragen eines Firmenausweises gehe, sei im Wege des Weisungsrechtes ein solcher Eingriff in die Privatsphäre möglich. Dies stelle einen geringeren Eingriff dar als das Tragen einer Anstaltskleidung oder einer Uniform. In solchen Fällen werde noch viel mehr in die Privatsphäre eingegriffen, weil dem Dienstnehmer sogar das Tragen privater Kleidungen untersagt werde. Wegen der erforderlichen Maßnahmen zum Zwecke des Datenschutzes könnten zur Regelung der Zutrittsberechtigung auch organisatorische Maßnahmen in Gestalt tragepflichtiger Firmenausweise getroffen werden. Das Tragen solcher Firmenausweise von Arbeitnehmern im Betrieb stelle weder einen Eingriff in die persönliche Integrität der Dienstnehmer dar, noch einen Eingriff in ihre Privatsphäre. Wenn der Dienstgeber solche Sicherheitsmaßnahmen auch im Wege seines Direktionsrechtes ausüben könne, so sei dies auch in Form einer Betriebsvereinbarung, befristet für ein Jahr, in Kraft zu setzen. Die Befristung habe sich aus der Überlegung ergeben, daß den Streitteilen eine Phase des Überdenkens und des tatsächlichen Ausprobierens der konkreten Maßnahme ermöglicht werden solle.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Verwaltungsgerichtshofbeschwerde wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften. Der Beschwerdeführer erachtet sich in seinem Recht "gemäß § 96 Abs. 1 Z. 3 ArbVG, wonach die Einführung von Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, zu ihrer Rechtswirksamkeit, der (nicht durch einen Bescheid der Schlichtungsstelle ersetzbaren) Zustimmung des Betriebsrates bedürfen", verletzt, aushilfsweise auch in seinem aus § 29 ArbVG resultierendem Recht, wonach Betriebsvereinbarungen ausschließlich in Angelegenheiten abgeschlossen werden können, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist."

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor. Die mitbeteiligte Partei erstattete eine Gegenschrift in der die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt wird.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Gemäß § 96 Abs. 1 Z. 3 ArbVG bedarf die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren, zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates.

Gemäß § 97 Abs. 1 Z. 1 leg. cit. können Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 in Angelegenheiten allgemeiner Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln, abgeschlossen werden.

Einleitend ist darauf hinzuweisen, daß der Verwaltungsgerichtshof die Auffassung vertritt, daß Bescheide der Schlichtungsstelle auch meritorisch auf ihre Richtigkeit überprüfbar sind, was sich aus dem hg. Erkenntnis vom 27. Juni 1978, Zlen. 769, 770/78, Slg. N.F. Nr. 9606/A (= ZAS 1979, 153 = DRdA 1979, 307 = ÖJZ 1979, 33) deutlich erkennen läßt. Von dieser Rechtsansicht abzugehen bietet die von Floretta-Spielbüchler-Strasser (Arbeitsrecht II, Kollektives Arbeitsrecht3 220, 221 und 423 sowie dort in FN 8) vertretene Ansicht, dem Verwaltungsgerichtshof komme eine Überprüfung nur betreffend verfahrensrechtliche Fragen und die allfällige Überschreitung der durch die Parteianträge gezogenen Grenzen zu, keinen Anlaß. Dies deshalb, weil sich die genannten Autoren dabei zu Unrecht auf das zitierte hg. Erkenntnis Slg. N.F. Nr. 9606/A berufen, welches eine derartige Aussage nicht enthält, und weil - wie Mayer in seiner Glosse zu dem gerade zitierten hg. Erkenntnis zutreffend betont (vgl. ZAS 1979, 156) - für die Auffassung, Schlichtungsstreitigkeiten seien keine Rechtsstreitigkeiten, kein Raum ist (vgl. dazu auch Tomandl, Die Schlichtung von Regelungsstreitigkeiten gemäß § 97 Abs. 2 ArbVG, ZAS 1979, 203 ff, 208, der hervorhebt, daß jene Parteien, für die sich die Schlichtungsstellenentscheidung als Bescheid darstellt, diesen gemäß Art. 131 B-VG beim Verwaltungsgerichtshof auch wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes anfechten können; ähnlich Binder, Rechtsnatur der Schlichtungsstellen, DRdA 1979, 313, der die Meinung vertritt, der Bescheid der Schlichtungsstelle sei einer Gesetzmäßigkeitskontrolle "voll zugänglich").

In der Sache selbst ist festzuhalten, daß die vom angefochtenen Bescheid normierte Ausweispflicht - anders als dies die belangte Behörde in ihrer Gegenschrift zum Ausdruck bringt - sehr wohl eine Kontrollmaßnahme darstellt, soll doch auf diese Weise (wie z.B. aus Punkt I Abs. 2 des Spruches des angefochtenen Bescheides klar hervorgeht) einerseits eine "konsequente Eingangskontrolle" und andererseits das Erkennen "firmenfremder Personen, die sich im Gebäude aufhalten", gewährleistet sein. Es liegt sohin eine Maßnahme vor, durch die der Dienstgeber unter anderem das Betreten sowie den Aufenthalt im Betrieb einerseits der Betriebsangehörigen und andererseits betriebsfremder Personen überwachen kann, worin das Wesen einer Kontrollmaßnahme erblickt wird (vgl. z.B. Schwarz, Menschenwürde und betriebliche Mitbestimmung, in FS für Gerhard Schnorr 279; Strasser in Floretta-Strasser, Komm. z. ArbVG 527, Anm. 3.2.4. zu §§ 96, 97 ArbVG; Tomandl, Rechtsprobleme bei der Einführung und Anwendung von Kontrollmaßnahmen, ZAS 1982, 164).

Kontrollmaßnahmen unterliegen dann, wenn sie die Menschenwürde berühren, gemäß § 96 Abs. 1 Z. 3 ArbVG der sogenannten zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates, was bedeutet, daß in diesem Bereich jegliche Art der Schlichtung und daher auch die Zwangsschlichtung ausgeschlossen ist (vgl. z. B. Strasser, Mitbestimmung bei Kontrolleinrichtungen in FS für Gerhard Müller 614; Tomandl aaO. 172; Strasser in Floretta-Spielbüchler-Strasser, aaO. 338).

Zentrales Problem des vorliegenden Falles ist daher die Frage, ob die hier gegenständliche Ausweispflicht die Menschenwürde berührt, weil bejahendenfalls gar kein Raum für ein Verfahren und eine Bescheiderlassung gemäß §§ 97 Abs. 2 und 159 ArbVG bestünde.

Nach insoweit übereinstimmender Auffassung der Literatur bedeutet der sprachlich unklare Begriff "die Menschenwürde berühren", daß jedenfalls auch alle jene Maßnahmen dazuzuzählen sind, die die Menschenwürde "tangieren", ohne sie schon zu verletzen (vgl. Tomandl aaO. 165) bzw. die abstrakt geeignet sind, sie zu beeinträchtigen (Strasser in Floretta-Spielbüchler-Strasser aaO. 338), wobei es auf die "juristische Nähe" zur Beeinträchtigung ankommt (vgl. Schwarz aaO. 283).

Nach ebenfalls herrschender Auffassung kommt im Zusammenhang mit der Frage der Berührung der Menschenwürde dem Persönlichkeitsrecht entscheidender Stellenwert zu (vgl. Tomandl aaO. 164 und 166; Schwarz aaO. 284, 285; Schnorr, Arbeitsvertragliche Pflichten und Persönlichkeitsschutz in FS für Rudolf Strasser 116, 117; Aicher in Rummel, ABGB I2 Rz 26 zu § 16 ABGB). Weiters ist in jenen Fällen, in denen nicht schon a priori eine Beeinträchtigung der Menschenwürde anzunehmen ist, eine umfassende Abwägung der von der in Rede stehenden Kontrollmaßnahme berührten Interessen vorzunehmen (vgl. Schnorr aaO. 117, 118; Tomandl aaO. 167 und Strasser in FS Müller aaO. 621), also einerseits der Interessen des Dienstgebers, der durch die angestrebte Maßnahme neben der ihm prinzipiell zukommenden Kontrolle seiner Dienstnehmer (was zum Wesen des Arbeitsverhältnisses gehört; vgl. Tomandl aaO. 169) z. B. auch sein Eigentum sichern und schützen will (Schnorr aaO. 118), und andererseits der Interessen des Dienstnehmers an der Wahrung seines Persönlichkeitsrechtes. Als wesentlicher Aspekt wird in diesem Zusammenhang zu Recht das Prinzip der Verhältnismäßigkeit betont, wonach ein Persönlichkeitsrecht nicht weiter beschränkt werden darf, als es von der Sache her geboten erscheint (vgl. Schnorr aaO. 119). Angewendet auf Kontrollmaßnahmen ergibt

sich daraus das Postulat auf den Einsatz des den Arbeitnehmer jeweils schonendsten Kontrollverfahrens (vgl. Tomandl aaO. 169). Kontrollmaßnahmen mit übersteigerter Intensität (das sind solche, die jenes Maß übersteigen, welches für Arbeitsverhältnisse der betreffenden Art typisch und geboten ist) berühren das Persönlichkeitsrecht auf menschenwürdige Behandlung, wodurch die Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates ausgelöst wird (vgl. Tomandl aaO. 170).

Für sogenannte Torkontrollen wurde in diesem Zusammenhang sowohl in der Judikatur der Einigungsämter (vgl. z.B. EA Wien ArbSlg. 9955 = ZAS 1981, 161) als auch in der Literatur ohne weitere Differenzierung die Mitbestimmungspflicht betont (vgl. Schwarz aaO. 284; Weißenberg-Cerny, Arbeitsverfassungsgesetz 315), wobei jedenfalls ein damit verbundenes Abtasten des Dienstnehmers sein Persönlichkeitsrecht verletzt (vgl. die bei Aicher aaO. referierte E des KG St. Pölten Arb 5570).

Auf den Boden dieses Meinungsstandes kann unter Berücksichtigung der Tatsache, daß das Verfahren nichts ergeben hat, was auf eine Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechtes der Dienstnehmer durch die optische und inhaltliche Ausgestaltung des zu tragenden Ausweises schließen ließe, im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung nicht gesagt werden, daß die zur Verfolgung des legitimen Kontrollanliegens des Dienstgebers verfügte Ausweispflicht im vorliegenden Fall von übersteigerter Intensität wäre. Die belangte Behörde hat daher frei von inhaltlicher Rechtswidrigkeit das Vorliegen einer die Menschenwürde berührenden Kontrollmaßnahme gemäß § 96 Abs. 1 Z. 3 ArbVG verneint.

Davon ausgehend war des weiteren die Frage zur klären, ob es sich bei den verfügten Kontrollmaßnahmen um allgemeine Ordnungsvorschriften i.S. des § 97 Abs. 1 Z. 1 ArbVG handelt, die Gegenstand einer Betriebsvereinbarung und damit auch der Schlichtung gemäß §§ 144 ff ArbVG sein können (sogenannte erzwingbare Mitbestimmung; vgl. z.B. Floretta-Spielbüchler-Strasser aaO. 338 mwN in FN 138; Strasser in FS Müller aaO. 613 und Schwarz in FS Schnorr 284), oder ob solche Maßnahmen aus dem Bereich der Ordnungsvorschriften überhaupt ausgeklammert sind (vgl. in diesem Sinn Tomandl, ZAS 1982, 171). Der Verwaltungsgerichtshof vermag sich der nur auf die Entstehungsgeschichte des § 96 ArbVG gestützten Argumentation Tomandls aus folgendem Grund nicht anzuschließen:

Wären Kontrollmaßnahmen, die nicht die Menschenwürde berühren, nicht als Ordnungsvorschriften i.S. des§ 97 Abs. 1 Z. 1 ArbVG zu verstehen, so ergäbe sich insoweit ein Wertungswiderspruch, als solche Maßnahmen, die die Interessen der Arbeitnehmer unter Umständen intensiver berühren könnten als sonstige Ordnungsvorschriften zur Regelung des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, von der Mitbestimmung vollkommen ausgenommen wären und im alleinigen Entscheidungsbereich des Dienstgebers lägen, während allenfalls weniger wichtige Ordnungsvorschriften in den Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung fielen; argumento a minori ad maius sind daher Kontrollmaßnahmen, die nicht die Menschenwürde berühren, unter § 97 Z. 1 ArbVG zu subsumieren.

Da schließlich auch die Verfahrensrüge der Beschwerde versagen muß, weil die belangte Behörde auf Grund des Vorbringens des Beschwerdeführers und der mitbeteiligten Partei im Verwaltungsverfahren nicht gehalten war, weitere Ermittlungen anzustellen und der Beschwerdeführer auch jetzt in der Verwaltungsgerichtshofbeschwerde nicht konkretisierte, welcher andere, die Interessen der Arbeitnehmer in geringerer Weise tangierende Umstand bei Durchführung der vermißten weiteren Ermittlungen zutage getreten wäre, erweist sich der angefochtene Bescheid insgesamt als frei von der behaupteten Rechtswidrigkeit. Die Beschwerde war daher gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Der Ausspruch über den Aufwandersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG i.V.m. der VO BGBl. Nr. 104/1991; die Abweisung des Kostenmehrbegehrens der mitbeteiligten Partei betrifft geltend gemachte Umsatzsteuer, die nach ständiger hg. Judikatur mit Rücksicht auf den Charakter des Schriftsatzaufwandes als Pauschalbetrag nicht zugesprochen werden kann (vgl. dazu z.B. die bei Dolp, Die Verwaltungsgerichtsbarkeit3 S. 687 Abs. 3 referierte hg. Judikatur u.v.a.).

Schlagworte

Beschwerdepunkt Beschwerdebegehren Entscheidungsrahmen und Überprüfungsrahmen des VwGH Allgemein
Beschwerdepunkt Beschwerdebegehren Entscheidungsrahmen und Überprüfungsrahmen des VwGH Besondere Rechtsgebiete Offenbare Unzuständigkeit des VwGH Gerichtliche oder schiedsgerichtliche Entscheidungen
European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1993:1992010927.X00

Im RIS seit

11.07.2001

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at