

von Rechtsanwalt **Max-Lion Keller**, LL.M. (IT-Recht)

Und der Betriebsrat möchte auch mitmischen... - eine FAQ

Um bei IT-Arbeitsrecht auf der rechtlich sicheren Seite zu stehen, bedarf es nur der Kenntnis einiger weniger grundlegender Entscheidungen. Nicht mehr aber auch nicht weniger. Darüber hinaus schadet es natürlich auch nicht, sich bei Interesse mit ein paar spezielleren Rechtsfragen des IT-Arbeitsrechts zu beschäftigen. Um hierbei eine wirkungsvolle Hilfestellung zu leisten, wird nachfolgend durch ein einfaches „Frage- und Antwortspiel“ und der Verlinkung der zugrunde liegenden Urteile das Thema **„Und der Betriebsrat möchte auch mitmischen...“** rechtlich näher beleuchtet.

Frage Nr.1: Hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat, unabhängig von der Betriebsgröße und den betrieblichen Verhältnissen, einen PC zur Ausführung von Betriebsratsaufgaben zur Verfügung zu stellen?

Nein, dazu ist der Arbeitgeber nicht per se verpflichtet. Vielmehr obliegt es dem Betriebsrat gewissenhaft zu prüfen, ob ein vom ihm verlangtes Sachmittel für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und deshalb vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist. Dies muss aber selbst bei einem aus mehreren Mitgliedern bestehenden Betriebsrat nicht zwingend der Fall sein.

Zudem darf der Betriebsrat seine Entscheidung nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Vielmehr wird von ihm verlangt, dass er bei seiner Entscheidungsfindung die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigt. Dabei hat er die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und berechnete Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf eine Begrenzung seiner Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen.

Gerichtliche Kontrolle: Die Entscheidung des Betriebsrats über die Erforderlichkeit des verlangten Sachmittels unterliegt der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Dabei ist die Kontrolle auf die Prüfung beschränkt, ob das verlangte Sachmittel auf Grund der konkreten betrieblichen Situation der Erledigung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats dient und der Betriebsrat nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt hat, sondern bei seiner Entscheidung auch berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rechnung getragen hat. Die Frage, ob einem Betriebsrat ein PC zusteht oder nicht, lässt sich damit nicht generell, sondern nur im Einzelfall beurteilen.

vgl. dazu das Urteil des Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 23.08.2005, Az. 12 TaBV 23/05

Frage Nr.2: Hat der Arbeitgeber einen Anspruch gegen Betriebsratsmitglieder, die Veröffentlichung einer Werkszeitung, die Betriebs- und Betriebsratsinterna enthält, auf der Homepage des Betriebsrats zu unterlassen?

Ja, so entschied im Jahre 2004 das Hessische Landesarbeitsgericht. Der Arbeitgeber könne vom Betriebsrat oder einzelnen Mitgliedern die Beachtung des Gebotes der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG verlangen. Bei Verstößen gegen dieses Gebot könne der Arbeitgeber ein diesem Gebot entsprechendes Handeln bzw. eine Unterlassung fordern. (Anspruchsgrundlage sei § 2 Abs. 1 BetrVG).

Begründung des Hessischen Landesarbeitsgerichts im Einzelnen:

“

In der Betriebsöffentlichkeit können auch negative Urteile über die Gegenseite zum Ausdruck gebracht und im Interesse von Betrieb und Belegschaft zur Diskussion gestellt werden. Es gehört jedoch nicht zu den dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Aufgaben, von sich aus und ohne Veranlassung durch den Arbeitgeber die außerbetriebliche Öffentlichkeit über "allgemein interessierende Vorgänge" des Betriebs zu unterrichten. (...) Bereits die Einrichtung einer allgemein abrufbaren Internet-Homepage durch einen Betriebsrat, auf der betriebsinterne Informationen erfolgen, wurde in der Rechtsprechung als Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gesehen. Das Internet dient dem Betriebsrat als Informationsquelle und nicht zur Veröffentlichung von Betriebs- und Betriebsratsinterna. Der Antragsgegner hat durch Veröffentlichung des "M" auf seiner Homepage im Internet gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen. Die Informationen, die der Antragsgegner mit der Internet-Homepage verbreitet hat, sind nicht nur betriebsinterner Art, die der Antragsgegner ohne besondere Veranlassung seitens der Antragstellerin nicht der Öffentlichkeit über das Internet zugänglich machen durfte. Sie stellen häufig eine Polemik oder Verunglimpfung der übrigen Betriebsratsmitglieder, der Arbeitgeberin oder der Gewerkschaften dar. (...) Es gehört wie dargestellt nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats und seiner Mitglieder, die Öffentlichkeit über Betriebs- und Betriebsinterna zu informieren und schon gar nicht in einer nahezu durchgehend polemisierenden Form.

”

vgl. dazu den Beschluss des Hessisches LAG, 15.7.2004, Az. 9 TaBV 190/03

Frage Nr.3: Unterliegt die Einführung einer Telefonanlage, die es ermöglicht, eine unmittelbare Verknüpfung mit dem zentralen Server des Arbeitgebers herzustellen und die Einwahlverbindungen der Mobiltelefone der Mitarbeiter zu protokollieren, dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats?

Ja, nach dem Arbeitsgericht Frankfurt a.M. ist auch die nur teilweise Einführung einer Telefonanlage mitbestimmungspflichtig, die eine unmittelbare Verknüpfung mit dem zentralen Server des Arbeitgebers ermöglicht (sog. Remote-Zugriff), wenn sie vor der Benutzung eine in dem System protokollierte Identifizierung durch den Arbeitnehmer erfordert.

Hintergrund: Im vorliegenden Fall ging es um eine neue Telefonanlage T-Mobile mit Windows Mobile 2003 (kurz MDA-Handheld), die eine unmittelbare Verknüpfung mit dem zentralen Server der Arbeitgeberin in Berlin ermöglichte (sog. Remote-Zugriff); die jeweiligen Arbeitnehmer mussten sich über das Mobiltelefon und ein Passwort einwählen und waren somit identifizierbar; der Gesamtvorgang wurde protokolliert.

vgl. dazu den Beschluss des ArbG Frankfurt, 20.01.2004, Az. 5 BVGa 14/04

Autor:

RA Max-Lion Keller, LL.M. (IT-Recht)

Rechtsanwalt