

Kein separater Telefon- und Internetanschluss für den Betriebsrat

§§ 40 Abs. 2, 2 Abs. 1 BetrVG

Selbst wenn die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Anschlüsse an Internet, E-Mail und Telefon die technische Möglichkeit der Überwachung bieten, hat der Betriebsrat keinen Anspruch auf Einrichtung eines separaten und unkontrollierbaren Anschlusses.

(Leitsatz des Bearbeiters)

BAG, Beschluss vom 20. April 2016 – 7 ABR 50/14

PROBLEMPUNKT

Der Betriebsrat erhält von der Arbeitgeberin einen Internetzugang über den Proxy-Server der Konzernmutter zur Verfügung gestellt. Über den Proxy-Server ist es technisch möglich, User- und IP-Adressen sowie die Browserzugriffe zu protokollieren. Dadurch hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Internetnutzung betriebsratsbezogen auszuwerten. Außerdem sperrt er über den Proxy-Server Internetseiten, die er für nicht notwendig erachtet.

Auch die E-Mail-Postfächer – einschließlich der gelöschten E-Mails – können technisch vom Unternehmen (den Systemadministratoren) gelesen werden. Der Betriebsrat kann auch nur E-Mails empfangen, die durch einen vom Arbeitgeber eingerichteten E-Mail-Filter (Spam-Filter) gelangt sind.

Die eingesetzte Telefonanlage lässt technisch die Einstellung zu, dass die Verkehrsdaten mit vollständigen Zielnummern gespeichert und personenbezogen (betriebsratbezogen) ausgewertet werden.

Die Arbeitnehmervertretung verlangte deshalb einen separaten Internetzugang mit der Möglichkeit einer uneingeschränkten und unkontrollierbaren Internet- und E-Mail-Nutzung. Darüber hinaus forderte er einen separaten Telefonanschluss zur unkontrollierbaren Nutzung unabhängig von der Telefonanlage des Arbeitgebers.

Das Gremium war vor dem ArbG Oldenburg und dem LAG Niedersachsen erfolglos.

ENTSCHEIDUNG

Auch das BAG hielt die Forderungen des Betriebsrats für überzogen.

Nach § 40 Abs.2 BetrVG muss der Arbeitgeber die für die Betriebsratstätigkeit erforderlichen sachlichen Mittel – insbesondere auch die Infor-

mations- und Kommunikationstechnik – zur Verfügung stellen. Es obliegt dem Betriebsrat, zu entscheiden, welche Sachmittel zur Erledigung seiner Aufgaben erforderlich sind. Diese Entscheidung ist aber nicht an den subjektiven Bedürfnissen des Gremiums auszurichten. Es hat die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts und die berechtigten Interessen des Unternehmens – auch im Hinblick auf die entstehenden Kosten – gegeneinander abzuwägen.

In aller Regel kann der Betriebsrat nicht nur die Erreichbarkeit über einen eigenen Telefonanschluss, sondern auch die Nutzung von Internet und E-Mail über einen eigenen entpersonalisierten Betriebsratszugang verlangen. Der Arbeitgeber kann aber die technische Umsetzung der Internetnutzung und die für erforderlich gehaltenen Sicherheitsvorkehrungen selbst festlegen, auch wenn dadurch eine Überwachung der Tätigkeit und der Kommunikation der Arbeitnehmervertretung technisch (theoretisch) möglich ist.

Solange es keine konkreten Anhaltspunkte gibt, kann nicht unterstellt werden, dass ein Unternehmen von den technischen Überwachungsmöglichkeiten der Internetnutzung in unzulässiger Weise Gebrauch macht und insbesondere Inhalte der vom Betriebsrat versandten oder an ihn gerichteten E-Mails zur Kenntnis nimmt. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit i. S. d. § 2 Abs.1 BetrVG steht einer Vermutung entgegen, dass die Betriebsparteien das Internet missbräuchlich nutzen. Ebenso wenig wie die rein technische Möglichkeit der sachfremden Nutzung des Internetanschlusses durch Mitglieder dem Anspruch des Gremiums auf einen Internetzugang entgegensteht, kann dem Arbeitgeber ohne Weiteres unterstellt werden, dass er die Internetaktivitäten des Betriebsrats einschließlich des E-Mail-Verkehrs in unzulässiger Weise kontrolliert.

Die Arbeitnehmervertretung kann deshalb nur Zugang zum Internet über das IT-System des Unternehmens verlangen, selbst wenn dieses die (theoretische) Möglichkeit der Überwachung des Betriebsrats bietet.

In gleicher Weise kann man dem Arbeitgeber auch nicht unterstellen, dass er die technischen Möglichkeiten einer Telefonanlage zur Überwachung und Kontrolle von Telefongesprächen in unzulässiger Weise nutzt. Ein von seiner Telefonanlage unabhängiger Anschluss ist deshalb für die Ausübung der Betriebsratstätigkeit nicht erforderlich.

KONSEQUENZEN

Die Entscheidung des BAG zieht klare Grenzen für unangemessene Forderungen des Betriebsrats. Dieser hat einen gesetzlichen Anspruch auf

Teilhabe an der betrieblichen Kommunikation. Das schließt nicht nur einen eigenen Telefonanschluss, sondern auch die Möglichkeit der Nutzung von Internet und E-Mail ein. Es besteht aber kein Anspruch auf ein autarkes, vom Unternehmen nicht kontrollierbares Kommunikations- und Informationssystem.

Der Arbeitgeber ist aus betriebsverfassungs- und datenschutzrechtlichen Gründen gehindert, die Kommunikation des Gremiums zu kontrollieren und zu überwachen. Daraus folgt aber nicht, dass dieses vom Arbeitgeber ein Informations- und Kommunikationssystem verlangen kann, das technisch nicht überwachbar ist. Solange keine konkreten Anhaltspunkte für ein unzulässiges Verhalten bestehen, genügt ein Anschluss des Betriebsrats innerhalb des IT-Systems des Unternehmens, auch wenn er dessen vollständiger technischer Kontrolle unterliegt.

PRAXISTIPP

Arbeitgeber müssen dem Betriebsrat die betriebsüblichen Kommunikations- und Informationssysteme zur Verfügung stellen. Die Arbeitnehmervertretung kann aber nicht verlangen, dass für sie ein eigenständiges, vom Unternehmen nicht kontrollierbares System eingerichtet wird. Es gibt keinen Generalverdacht, dass Arbeitgeber die technischen Möglichkeiten zur Überwachung der Betriebsratstätigkeit auch tatsächlich nutzen.

*RA und FA für Arbeitsrecht
Dr. Reinhard Möller,
Bartsch Rechtsanwälte, Karlsruhe*