

Betriebsrat InForm

Aktuelle Handlungshilfe für Betriebsräte
im Rahmen der Neufassung des BetrVG
Fachbereich Kommunikation - Ausgabe 09/2001

Anspruch des Betriebsrats auf Fax, Handy, e-mail usw.

Anspruch des Betriebsrats auf Fax, eMail, Handy usw.

Ansprüche des Betriebsrats auf (technische) Ausstattung jeglicher Art basieren letztlich immer auf der gleichen Rechtsnorm: § 40 Abs. 2 BetrVG. Nach dem Wortlaut dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für seine Arbeit im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

Die in der Praxis dennoch sehr häufig auftauchenden Probleme resultieren dabei (wie auch die anderen Beiträge dieses Heftes zur "Ausstattungsproblematik" zeigen) so gut wie immer aus unterschiedlichen Auffassungen dazu, was im Einzelfall als "erforderlich" angesehen werden kann und was nicht.

Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sind in diesem Punkt also vorprogrammiert – denn: Kommt der Arbeitgeber dem Wunsch eines Betriebsrats, ein "eigenes" Telefaxgerät zur Verfügung zu haben oder einen Internet-Zugang einzurichten, nicht nach, bleibt nur der Gang zum Arbeitsgericht. Durch ein Verfahren aus jüngster Zeit ist allerdings deutlich geworden, dass auch der umgekehrte Weg denkbar ist: Schafft sich ein Betriebsrat (wie etwa der bei Siemens-Nixdorf in Paderborn – computer 5/97 ab Seite 27) eine technische Kommunikationsmöglichkeit (in diesem Fall ein betriebsratseigenes Informationsangebot im Internet) auf eigene Faust und eigene Kosten, können Arbeitgeber versuchen, die Nutzung dieses "Werkzeugs" für die Zukunft zu unterbinden. Plötzlich "verklagt" dann nicht mehr der Betriebsrat den Arbeitgeber, sondern er wird von diesem vors Arbeitsgericht zitiert.

So gut wie immer aber wird es auch zukünftig umgekehrt sein. Und kommt es dann im konkreten Fall zu Auseinandersetzungen über die Erforderlichkeit, ist der Betriebsrat gefordert, seinen Anspruch durch präzise Darlegungen zu untermauern. Es muss also sorgfältig begründen, was er wofür benötigt und auch welchen Standard es in entsprechender Hinsicht im Betrieb gibt.

Betriebsratseigenes Telefax – nicht in allen Fällen erforderlich

Ob einem Betriebsrat ein eigenes Telefaxgerät zusteht, lässt sich – wie eigentlich immer bei Fällen dieser Art – nur im konkreten Einzelfall bestimmen. Erste Entscheidungen von Arbeitsgerichten sind indes von der Erkenntnis getragen, dass derartige Geräte heute in vielen Fällen zum allgemeinen Standard und – zumindest in grösseren Unternehmen und Konzernen – zu den allein schon deshalb erforderlichen Sachmitteln eines Betriebsrats gehören. Zur Begründung dieser Auffassung wird darauf verwiesen, dass sich nur so die reibungslose Kommunikation innerhalb des Betriebsrat und zur Belegschaft sicherstellen lässt. Dennoch kommt

es auch hier auf die konkrete Situation an: Keinen Anspruch auf ein entsprechendes Geräte wird etwa ein Betriebsrat haben, dessen Betrieb nur aus einem Gebäude besteht, in dem sich alle internen Kommunikationsvorgänge auch "zu Fuss" erledigen lassen. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat die Erforderlichkeit eines Telefaxgerätes beispielsweise verneint, weil zwischen den beiden Betriebsteilen einer Firma dreimal am Tag ein Kurierdienst verkehrte, über den Schreiben und Mitteilungen ausgetauscht werden konnten .

Etwas anderes gilt, wenn ein Betrieb räumlich über mehrere Standorte verteilt ist und wenn die Betriebsratsmitglieder keine andere zeitnahe und vertrauliche Möglichkeit zum Informationsaustausch haben. Für die Praxis heisst dies, dass Betriebsräte, die ein eigenes Telefaxgerät durchsetzen wollen, zunächst die Notwendigkeit hierfür darlegen müssen. Ist dies gelungen, muss geprüft werden, ob es Möglichkeiten gibt, andere Telefaxgeräte unter Wahrung des Vertrauensschutzes mit zu benutzen. Erscheint dies nicht möglich, wäre ein eigenes Gerät erforderlich.

Hinsichtlich Qualität und Ausstattung des dem Betriebsrat dann zustehenden Telefaxes gelten die gleichen Regeln wie beim PC: Gibt es einen betrieblichen Standard, steht dieser auch dem Betriebsrat zu. Gibt es diesen nicht, ist ihm vom Arbeitgeber ein Gerät zur Verfügung zu stellen, das technisch "geeignet" ist.

Das Betriebsrats-Handy – ein neues Feld

Die Debatte um erforderliche Arbeitsmittel wird mittlerweile um die Frage bereichert, ob und wann Betriebsratsmitgliedern ein "Betriebsrats-Handy" zusteht. Und auch bei dieser Frage geht es wieder um die konkreten Gegebenheiten.

Stellen wir der Einfachheit halber zunächst einmal fest, wann einem Betriebsrat (in der Regel) kein Handy zustehen wird. Dies wird immer dann der Fall sein, wenn es sich um einen überschaubaren Betrieb an einem Standort (etwa einen klassischen Produktionsbetrieb) handelt. Dann lassen sich nämlich alle Aufgaben des Betriebsrats zumeist auch ohne die Notwendigkeit eines mobilen Telefons erledigen – Handy nicht erforderlich.

Anders sieht es aus, wenn es sich um einen grösseren Betrieb mit räumlich getrennten Betriebsstätten handelt. In diesen Fällen kann es durchaus sein, dass zumindest die Betriebsratsmitglieder mit herausgehobenen Funktionen (etwa Vorsitzende und Stellvertreter oder freigestellte Betriebsratsmitglieder) auch dann ständig erreichbar sein müssen, wenn sie in den verschiedenen Betriebsstätten unterwegs sind.

Dies hat das Landesarbeitsgericht Köln im Falle eines Betriebs mit über 4000 Beschäftigten festgestellt (computer 1/98 ab Seite 25) und den freigestellten Betriebsräten, die mit der Betreuung dieser Betriebsstätten befasst sind, den Anspruch auf ein Handy gemäss § 40 Abs. 2 BetrVG zugesprochen. Die Erforderlichkeit könnte aber auch dann gegeben sein, wenn bestimmte Betriebsratsmitglieder oft ausserhalb des Betriebs tätig sind (etwa auf Grund einer Vertriebstätigkeit), hierbei aber in Gremienangelegenheiten (Teilnahme an der Meinungsbildung, Beratung einzelner Arbeitnehmer usw.) immer erreichbar sein müssen. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn ein Vorsitzender nicht (voll) freigestellt ist und zugleich eine Vertriebstätigkeit ausübt.

Allerdings werden derartige Fälle wohl seltener werden, da insbesondere im Vertrieb und im Service das Handy inzwischen Standardarbeitsmittel ist. Verfügt aber ein Betriebsratsmitglied ohnehin über ein solches "Dienstgerät", kann es dieses – wie ein konventionelles Telefon natürlich auch – ebenfalls für Gespräche nutzen, die aus seinen Betriebsratsaufgaben resultieren. Es wäre in diesen Fällen lediglich

sicherzustellen, dass sich nicht an Hand eines möglicherweise geführten Einzelgebühreennachweises erkennen lässt, mit wem Gespräche in Betriebsratsangelegenheiten geführt wurden. Besteht in dieser Situation ein Arbeitgeber darauf, dass ein Handy nur für Vertriebsaufgaben, nicht aber für die Arbeit des Betriebsrats genutzt werden darf, könnte auch ein zusätzliches eigenes Betriebsrats-Handy "erforderlich" sein.

Zugang zur elektronischen Kommunikation – auch für den Betriebsrat

Betriebsräte haben auch die neuen elektronischen Informations- und Kommunikationsnetze für sich entdeckt. In einzelnen Fällen kommt es also bereits vor, dass sie versuchen, auch die Nutzung betrieblicher eMail-Systeme und/oder "Intranets" durchzusetzen. Gleiches gilt natürlich für das Internet und die damit verbundenen Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten. In vielen Fällen werden ihnen diese Möglichkeiten von Arbeitgebern auch freimütig in dem Rahmen zur Verfügung gestellt, in dem sie auch ansonsten im Betrieb genutzt werden.

Dieses der sonst gerne beschworenen "Informationsgesellschaft" angemessene Verhalten ist aber leider nicht die Regel. Es ist im Gegenteil so, dass die Auseinandersetzungen zu diesem Thema zunehmen. Darauf deutet jedenfalls die steigende Zahl von einschlägigen Gerichtsverfahren hin, die bekannt werden.

Die aktuellen Auseinandersetzungen zu diesem Komplex betreffen zwei Bereiche. Einerseits geht es um das Recht von Betriebsräten, betriebliche eMail-Systeme uneingeschränkt im Rahmen ihrer Aufgaben (aktiv) benutzen, also auf diesem Weg Mitteilungen an einzelne Beschäftigte oder an die ganze Belegschaft schicken zu können. Andererseits geht es um das Recht, eigene elektronische Informationsangebote (elektronische "schwarze Bretter") in betrieblichen oder öffentlichen Netzen bereit zu stellen (sozusagen passiv anzubieten), die von Beschäftigten angeschaut oder abgerufen werden können. Und drittens geht es um das Recht, auf das Internet und andere Medien elektronischer Informationsvermittlung zugreifen zu können, um daraus für die Betriebsratsarbeit nützliche oder sogar erforderliche Informationen zu ziehen.

Nutzung von eMail-Systemen durch Betriebsräte

Die Debatte um die Erforderlichkeit der "elektronischen Post" kann nun schon auf eine langjährige Geschichte zurückblicken. Grundsätzlich gilt: Ist in einem Betrieb ein elektronisches Kommunikationssystem vorhanden, das allgemein zum Zwecke der Kommunikation zwischen den Beschäftigten genutzt wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, auch dem Betriebsrat einen Zugang zu diesem System einzuräumen, damit er auf diesem Wege Nachrichten mit einzelnen Belegschaftsmitgliedern (elektronische Post) austauschen kann .

Nach Auffassung des BAG soll es allerdings keinen aus § 40 Abs. 2 BetrVG herzuleitenden Anspruch des Betriebsrats darauf geben, derartige Systeme auch für Rundschreiben an die gesamte Belegschaft nutzen zu dürfen. Das Gericht hat sich zur Begründung dieser Auffassung u.a. darauf berufen, dass sich aus § 40 Abs. 2 BetrVG kein Anspruch eines Betriebsrats darauf herleiten lässt, dass ihm der Arbeitgeber die gleiche technische Ausstattung zur Verfügung stellt, die er selbst nutzt (keine Waffengleichheit).

Diese Entscheidung hat schon im Jahre 1993 nicht überzeugt, weil sie den Stand der elektronischen Kommunikationstechnik und ihrer Möglichkeiten nicht ausreichend berücksichtigt hat. Heute, nach fünf Jahren des Fortschritts der Informations- und Kommunikationstechnik, erscheint sie inhaltlich erst recht nicht mehr nachvollziehbar.

Mit Blick auf die zunehmende Verbreitung von E-Mail-Systemen in vielen Betrieben ist es mehr als fraglich, ob eine sicher anstehende erneute Befassung des BAG mit diesem Thema wiederum zu dem gleichen Ergebnis führen würde oder ob eine Trendwende ansteht.

In die richtige Richtung weist in diesem Zusammenhang der Beschluss des LAG Baden-Württemberg vom 26.9.1997. In dieser Entscheidung hatte das Gericht darüber zu befinden, ob der Arbeitgeber einem Betriebsrat nach vierjähriger uneingeschränkter Nutzungsdauer den Umgang mit dem System verbieten könne. Das LAG kommt in ausdrücklicher Abweichung von der Entscheidung des BAG aus dem Jahre 1993 zu dem Schluss, dass der weitere Zugriff des Betriebsrats erforderlich ist und hat den Arbeitgeber deshalb für verpflichtet erklärt, dem Betriebsrat die weitere Benutzung des 3eMail2-Systems zu gestatten. Die Entscheidung des Gerichts wird insbesondere von der Feststellung getragen, dass die Nutzung durch den Betriebsrat einerseits kostenmässig nicht belastend ins Gewicht fällt und dass sie andererseits die Arbeit des Gremiums wesentlich erleichtert. Damit gesteht das LAG dem Betriebsrat auch das Recht zu, zwischen diesem Medium und möglichen anderen Wegen nach pflichtgemässen Ermessen eine Auswahlentscheidung zu treffen.

Legt man diese Entscheidung hier zugrunde, bedeutet dies für die Praxis, dass Arbeitgeber Betriebsräte von der Nutzung eines verbreiteten E-Mail-Systems nicht mehr ausschliessen können. Ist dieses allgemeiner Standard und wird es zur internen Kommunikation umfassend genutzt, leitet sich hieraus ein Massstab ab, der im Rahmen von § 40 Abs. 2 BetrVG Berücksichtigung finden muss. Arbeitgeber können deshalb nicht auf der einen Seite elektronische Kommunikation im Betrieb zum allgemeinen Standard erheben und auf der anderen Betriebsräte von diesen Möglichkeiten ausschliessen.

In jedem Fall wird man es deshalb als erforderlich erachten können, dass Betriebsräte auf diesem Weg mit einzelnen Beschäftigten kommunizieren dürfen. Dies gilt erst recht, wenn von Arbeitgebern Organisationsstrukturen gewählt werden, bei denen nicht mehr alle Beschäftigten ständig im Betrieb anwesend sein müssen (etwa bei Formen der Telearbeit).

Nicht ganz so eindeutig lässt sich mit Blick auf die Rechtsprechung des BAG die Frage beantworten, ob Betriebsräte die Systeme auch nutzen dürfen, um Rundschreiben an die ganze Belegschaft zu versenden. Zieht man aber die aktuellere Entscheidung des LAG Baden-Württemberg zu Rate, dass derartige Möglichkeiten vom Arbeitgeber zumindest in den Fällen eingeräumt werden müssen, in denen elektronische Kommunikation Standard im Betrieb geworden ist.

Mit anderen Worten: Kein Unternehmen, das das papierlose Büro oder die elektronische Kommunikation propagiert, wird die sich damit verbindenden Möglichkeiten ausgerechnet ihren Betriebsräten verweigern können. Dies gilt auch, wenn der Betriebsrat zudem nachweisen kann, dass die elektronische Form eines Rundschreibens das einzige effektive Mittel ist, seinen Aufgaben nachzukommen. Es ist damit im konkreten Fall von entscheidender Bedeutung, dass es dem Betriebsrat gelingt, hier ausreichende Argumente zusammenzutragen, die ggf. auch ein Gericht überzeugen. Dieser Schritt wird um so leichter, je weiter die Durchdringung mit elektronischen Systemen in einem Betrieb voranschreitet. Zur Vorbereitung einer möglichen gerichtlichen Auseinandersetzung ist es deshalb hilfreich, aufzulisten, in welchem Umfang der Arbeitgeber diese nutzt oder welche Veränderungen der betrieblichen Organisation (etwa Reduzierung der Hauspost, Aufforderung an die Belegschaft, zum 3papierlosen Büro2 überzugehen usw.) mit

dieser Entwicklung einher gegangen sind. Alle diese Faktoren bestimmen die konkreten Umstände in einem Betrieb und geben den Bewertungsmaßstab der Erforderlichkeit im Rahmen des § 40 Abs. 2 BetrVG vor.

Elektronische Schwarze Bretter und Zugang zum Internet

Neben dem vorstehend angesprochenen Komplex des (aktiven) Zugriffs von Betriebsräten auf E-Mail-Systeme zeichnen sich Probleme ab, wenn Betriebsräte Informationen in elektronischen Schwarzen Brettern (passiv) bereitstellen möchten oder wenn sie (beispielsweise zum Zwecke der Informationssammlung) auf das Angebot in elektronischen Netzen zurückgreifen wollen. Technisch gesehen geht es in der Praxis darum, ob Betriebsräte eigene Seiten in elektronischen Informationssystemen einrichten können, deren Inhalt die Beschäftigten bei Interesse abrufen können oder ob sie über betriebliche Zugangskanäle bzw. über ein Modem und das betriebliche Telefonnetz auf das Internet zugreifen können. Höchstrichterliche Rechtsprechung zum Thema der elektronischen Schwarzen Bretter gibt es bisher nicht. Das BAG hat sich hierzu in seiner bereits angesprochenen Entscheidung vom 17.2.1993 nur mittelbar geäußert. Es liegen nun aber erste Entscheidungen der Instanzengerichte vor.

So hat das ArbG Paderborn in seiner (rechtskräftigen) Entscheidung vom 29.1.1998 dem Betriebsrat das Recht zugesprochen, im internen elektronischen System (Intranet) des Betriebs eine eigene (unzensurierte) Homepage einzurichten, deren Inhalte alle Beschäftigten über das Netz einsehen können. Das Gericht hat zur Begründung der Erforderlichkeit dieser Möglichkeit unter Hinweis auf die Verbreitung elektronischer Kommunikationsmöglichkeiten im Unternehmen ausdrücklich bejaht.

Diese Entscheidung deckt sich in ihrer Begründung in vielen Punkten mit der des LAG Baden-Württemberg vom 26.9.1997, die im Ergebnis ebenfalls zur Feststellung eines gleichberechtigten Zugangs für den Betriebsrat führt.

Geht man in dieser Situation von der Argumentation des ArbG Paderborn aus, erwächst einem Betriebsrat immer dann ein Anspruch auf die Einrichtung elektronischer Schwarze Bretter, wenn die entsprechenden elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten im Betrieb eine massgebliche Rolle spielen und wenn Mitarbeiter ihr Wahrnehmungs- und Kommunikationsverhalten entsprechend angepasst haben.

Insbesondere die Schaffung eines Intranets kann nach Auffassung des ArbG Paderborn als Beweis dafür gewertet werden, dass die elektronische Kommunikation dominierend ist. Von dieser Entwicklung darf dann aber auch ein Betriebsrat in seinen Informationsmöglichkeiten nicht abgekoppelt werden, indem ein Arbeitgeber ihn auf herkömmliche Informationsmedien wie konventionelle Schwarze Bretter verweist.

Der Betriebsrat muss allerdings auch in der elektronischen Welt weiterhin die Grundsätze der Vertraulichkeit beachten. Handelt es sich um ein Intranet, auf das nur die eigene Belegschaft Zugriff hat, gelten die gleichen Vertrauensgrundsätze wie auch für herkömmliche Informationen. Ist eine Betriebsrats-Homepage hingegen öffentlich zugänglich, muss bei der Auswahl der Themen eine grössere Sorgfalt beachtet werden. Betriebsräte sind bei dieser Konstellation gut beraten, wenn sie zusätzliche Schutzvorkehrungen treffen (etwa Einstellung betriebsinterner Information nur in verschlüsselter Form und Bekanntgabe des Schlüssels nur an die eigene Belegschaft). Wegen der mit einer öffentlichen Darstellungen verbundenen

höheren Anforderungen an die Wahrung der Vertraulichkeit muss im Einzelfall überlegt werden, ob dieser Weg für die Arbeit des Betriebsrats sinnvoll ist.

Ein weiterer, bisher ebenfalls noch nicht gerichtlich bewerteter Aspekt (passiver) Informationsgewinnung ist die Frage, ob auch ein Zugang des Betriebsrats zu öffentlich zugänglichen Kommunikationsnetzen erforderlich im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG ist. Zu diesem Thema scheinen gerichtliche Auseinandersetzungen bisher noch auszustehen.

Ob der Arbeitgeber Betriebsräten die notwendige Hard- und Software (PC, Modem, Telefonleitung, Kommunikationssoftware) zur Verfügung stellen und ggf. die Kosten für einen Internet-Provider erstatten muss, ist wiederum allein nach den schon angesprochenen allgemeinen Grundsätzen des § 40 Abs. 2 BetrVG zu bewerten. Zu bejahen wird ein entsprechender Anspruch immer dann sein, wenn der Zugang zum Internet auch ansonsten den Beschäftigten im Betrieb offen steht. Würde nämlich ein Arbeitgeber in dieser Situation allein dem Betriebsrat den Zugriff verweigern oder diesen auf bestimmte Angebote beschränken (etwa: Verbot des Zugriffs auf gewerkschaftliche Informationsseiten), wäre dies schon mit Blick auf das allgemeine Informationsrecht gemäss Art. 5 Abs. 1 Satz 1 Grundgesetz als unzulässige Zensurmassnahme zu werten.

Gibt es im Betrieb kein allgemeines Zugriffsrecht auf öffentliche Netze, kommt es wiederum auf die Begründung an, die ein Betriebsrat ins Feld führt. Kann er etwa nachweisen, dass bestimmte Informationen, die für seine Arbeit eine Bedeutung haben (etwa Hinweise auf im Unternehmen geplante Umstrukturierungen, die auch den eigenen Betrieb betreffen), nur im Internet zugänglich sind, spricht dies für die Erforderlichkeit. Führt er hingegen nur allgemein aus, dass er die Informationsangebote nutzen will, die es im Internet gibt, wird dies im Einzelfall die Begründung einer Erforderlichkeit nicht rechtfertigen können. Steht fest, dass der Zugang zum Internet oder zu anderen öffentlichen Informationsmedien erforderlich ist, muss der Arbeitgeber auch die entsprechenden technischen Voraussetzungen schaffen. Dem Betriebsrat steht dann beispielsweise auch ein Modem zu oder das Recht, die betriebliche Telefonleitung für den Zugriff auf Datennetze zu nutzen.

Unser Fazit – Ihre Handlungshilfe für die Praxis

Die Antwort auf die Frage, ob auch Betriebsräten der Weg in die Arbeitswelt des Informations- und Kommunikationszeitalters offen steht, lässt sich mit einem ganz klaren ja - aber beantworten. Die Erforderlichkeit für ein Handy, ein Fax-Gerät oder einen Zugang zur elektronischen Welt ist zwar in immer mehr Fällen gegeben. Hieraus resultieren entsprechende Ansprüche, die sich aus § 40 Abs. 2 BetrVG herleiten lassen.

Für einzelne Konstellationen zeichnet sich aber ab, dass die Erforderlichkeit im Rahmen eines Rechtsstreits weiterhin verneint werden kann. Dies wird immer der Fall sein, wenn sich die Anforderungen eines Betriebsrats nicht begründen lassen, sei es, weil die geltend gemachte Hard- oder Software über dem allgemeinen Standard des Betriebs liegt oder weil andere gleichwertige Lösungen zur Verfügung stehen.

Wir sind deshalb noch weit entfernt von dem Moment, in dem Betriebsräte an den (unbestreitbar vorhandenen) Vorteilen der elektronischen Medien gleichberechtigt teilhaben können. Dies ist bedauerlich. Geht es doch nicht darum, dass sie ihre Büros auf Kosten der Arbeitgeber mit unnötigen Geräten ausstatten wollen sondern darum, dass auch sie ein Interesse daran haben, sich ihre Arbeit zu erleichtern und Abläufe effizienter zu machen.

Das neue Betriebsverfassungsgesetz – Gleiches Recht für Betriebsrat und Arbeitgeber

Was im Betrieb normale Ausstattung an Informations- und Kommunikationstechnik ist, steht dem Betriebsrat im gleichem Maß zu. Der Gesetzgeber hat es endlich geschafft, wenigsten im Bereich der technischen Ausstattung gleichen Chancen auf Arbeitnehmervertreterseite herzustellen.

NUN IST ES AN DEN BETRIEBSRÄTEN DIESEN RECHTSANSPRUCH DES NEUEN BETRVG GELTEND ZU MACHEN.

Weitere Informationen über:

ibbs- Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement

Bereich EDV- Sachverständige

Hauptstraße 74

06618 Schönburg

www.betriebsrat-aktuell.de

info@betriebsrat-aktuell.de

Telefon: 03 44 5- 26 10 73-0

Fax: 03 44 5- 26 16 16