

Schutz des Betriebsrats durch eigene Software und separate Geräte?

Was ist eigentlich, wenn ein Betriebsrat – wie begründet auch immer – der vom Arbeitgeber gestellten PC-Ausstattung nicht traut und sie durch eigene Software sicherer machen will? Oder wenn er einen ›abgeschotteten‹ PC aufstellen möchte, der das ›offizielle‹ Equipment ergänzt? Oder wenn er eine Software einsetzen möchte, die der Arbeitgeber zu beschaffen sich weigert? Viele Fragen – hier ist die Antwort.

DIE MEISTEN BETRIEBSRÄTE verfügen mittlerweile über einen Personal Computer für ihr Büro. In vielen Fällen ist dieser mit anderen im Betrieb genutzten Geräten vernetzt. Dies schafft die technische Möglichkeit, dass jedenfalls der Netzwerkverwalter im Prinzip auf alle Daten des Betriebsrats zugreifen kann. Rechtlich ist ihm dies allerdings verboten: Es würde außer dem Datengeheimnis auch die Unabhängigkeit der Amtsführung des Betriebsrats verletzen. Aus genau diesem Grund hat es das Bundesarbeitsgericht für unzulässig erklärt, dass der (in der Regel vom Arbeitgeber ernannte) betriebliche Datenschutzbeauftragte die Datenverarbeitung des Betriebsrats kontrolliert.¹ Dies bezieht sich selbstredend auch auf das Kommunikationsverhalten im Intranet und auf die Nutzung des Internet.²

In aller Regel wird man davon ausgehen können, dass das geltende Recht auch beachtet wird. Bisweilen kann es

allerdings Anlass für Zweifel geben, weil sich beispielsweise ›Insider-Kenntnisse‹ des Arbeitgebers kaum anders erklären lassen. Auch ist der Fall denkbar, dass die Arbeitgeberseite das ja nicht in allen Einzelheiten ausdrücklich niedergelegte Recht anders interpretiert und beispielsweise die vom Betriebsrat über E-Mail angeschriebenen Adressen überprüfen will, um so den ›dienstlichen‹ Charakter der Kommunikation zu kontrollieren. In

solchen Fällen stellt sich mit besonderer Dringlichkeit das Problem, ob und wie sich der Betriebsrat gegen derartige Vorgänge schützen kann.

Die Frage der Erforderlichkeit

AN SICH STEHT DEM BETRIEBSRAT nach § 40 Abs. 2 BetrVG das Recht zu, vom Arbeitgeber »in erforderlichem Umfang« die Überlassung von Informations- und Kommunikationstechnik zu verlangen. Dies umfasst nach allgemeiner Auffassung auch die für die Erfüllung seiner Aufgaben notwendige Software.³ Ob dies Verschlüsselungstechniken und andere der Überwachungsabwehr dienen-



3... Fitting u.a., Handkommentar zum BetrVG, 21. Aufl., München 2002, § 40 Rand-Nr. 131; Wedde in: Däubler/Kittner/Klebe, Kommentar zum BetrVG, 8. Aufl. Frankfurt/M. 2002, § 40 Rand-Nr. 97; Wiese/Weber in: Fabricius u.a., Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, 7. Aufl., Neuwied 2002, § 40 Rand-Nr. 140

1... BAG, DB 1998, 627

2... Däubler, Internet und Arbeitsrecht, 2. Aufl., Frankfurt/M. 2002, Rand-Nr. 498 ff.

EDV-Rechtsfragen

de Software mit umfasst⁴, ist in der juristischen Literatur nicht ausdrücklich erörtert worden. Angesichts der vom Gesetz gewollten unabhängigen Amtsführung des Betriebsrats lässt sich jedoch mit guten Gründen der Standpunkt vertreten, auch die Überlassung derartiger Mittel sei im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG erforderlich.

Nun wird der Arbeitgeber typischerweise keine besondere Freude empfinden, wenn er auf seine Kosten Software beschaffen muss, deren Einsatz zumindest Ausdruck des Misstrauens ihm gegenüber ist und ihn daran hindern soll, dem Betriebsrat in die Karten zu schauen. Dazu einen Prozess vor dem Arbeitsgericht zu führen, könnte zwar für den Betriebsrat aussichtsreich sein, wird aber in vielen Fällen schon deshalb ausscheiden, weil man die innerbetrieblichen Beziehungen nicht wegen einer solchen Frage belasten möchte.

Gibt es erfahrene EDV-Kenner im Betriebsrat oder seiner Umgebung, wird es also nahe liegen, selbst beschaffte Software zu installieren. Diese ist sehr oft als ›Freeware‹ kostenlos zu bekommen (siehe z. B.: ›SafeGuard Private-Crypto‹ in CF 10/02 ab Seite 28) oder verursacht nur sehr geringe Kosten, die der Betriebsrat vielleicht bereit ist persönlich zu übernehmen.

Ist die Verwendung eigener Software zulässig?

WO IMMER MAN IN Rechtsprechung und Literatur sucht, man findet nur Aussagen über die ›Grundsatzfragen‹, ob der Betriebsrat einen PC beanspruchen oder einen Anschluss ans Intranet verlangen und dort eine Homepage einrichten

4... Dazu insbesondere: Haverkamp, Der sichere Betriebsrats-PC, Frankfurt/M. 2002

5... Siehe Nachweise bei: Wiese/Weber, a.a.O., § 40 Rand-Nr. 164 ff

6... Wiese/Weber, a.a.O., § 40 Rand-Nr. 178

7... Däubler, Arbeitsrecht 1, 15. Aufl., Reinbek 1998, Rand-Nr. 877 m.w.N.

kann.⁵ Dennoch muss man die Frage nach der Installation *eigener Software* ohne Einschränkung bejahen.

Die dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten technischen Geräte samt der Programme sind und bleiben Eigentum des Arbeitgebers – nicht anders als die Büroeinrichtung oder die Gesetzeskommentare, die der Arbeitgeber gleichfalls zur Verfügung stellen muss. Dieses Eigentum ist allerdings durch die spezifische Zwecksetzung ›Nutzung für Betriebsratstätigkeit‹ überlagert; in gewisser Weise hat der Betriebsrat die Stellung eines Mieters.⁶ Dies bedeutet, dass er innerhalb dieses Rahmens über die Art und Weise der Nutzung selbst entscheiden kann. Niemand hätte etwas dagegen einzuwenden, wenn er beispielsweise eigene Fachbücher ins Betriebsratsbüro mitbringen, dort aufstellen und benutzen würde. Auch ein selbst gemachtes Plakat, das man an das vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Schwarze Brett heftet, wird allgemein als zulässig angesehen. Niemand käme auf die Idee, dies etwa als Eingriff in das Eigentum des Arbeitgebers zu qualifizieren. Genauso ist es hier: Die mitgebrachte Software zu installieren, ist zulässig, *solange ihr Einsatz der Erfüllung von Betriebsratsaufgaben dient*.

Wenn sich Juristen – wie in diesem Fall – einem neuen Problem nähern, werden regelmäßig alle denkbaren Einwände ›abgeklopft‹. Im vorliegenden Zusammenhang könnte man dafür die wenig bekannte Vorschrift des § 41 BetrVG heranziehen. Danach ist die »Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebsrats« unzulässig. Historischer Hintergrund dieser Regelung, die sich inhaltlich schon im Betriebsrätegesetz von 1920 fand, ist die Vorstellung, eine Art Ersatzgewerkschaft zu verhindern, die mit den eingenommenen Mitteln zumindest faktisch eine über das Gesetz hinaus gehende Interessenvertretung betreiben könnte.⁷

Von diesem Grundgedanken her ist es konsequent, § 41 BetrVG nicht auf die Erhebung von Beiträgen bei den Arbeitnehmern des Betriebs zu beschränken, sondern auch Zuwendungen durch Dritte wie den Arbeitgeber oder irgendwel-

che Verbände auszuschließen.⁸ Um eine damit eventuell möglich werdende Verselbstständigung des Betriebsrats geht es aber im vorliegenden Zusammenhang nicht. Vielmehr liegt ein Handeln im Rahmen der gesetzlichen Kompetenzen des Betriebsrats vor, das den Arbeitgeber sogar entlastet (und das nicht etwa neue Handlungsmöglichkeiten eröffnet).

Niemand hätte etwas dagegen, wenn ein Betriebsratsmitglied auf eigene Kosten ein weiteres Exemplar des ›DKK‹ oder des ›Fitting‹ beschaffen und dieses im Betriebsratsbüro den übrigen Mitgliedern zur Verfügung stellen würde. Dass dies nicht zur Regel werden sollte, weil es die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nach § 40 BetrVG unterhöhlt, steht auf einem ganz anderen Blatt. Im Übrigen wird es allgemein hin genommen und auch nicht als Verstoß gegen § 41 BetrVG angesehen, wenn ein Betriebsratsmitglied über das Erforderliche hinaus Aufwendungen tätigt oder Kosten übernimmt, die dann nicht vom Arbeitgeber ersetzt werden und deshalb an ihm ›hängenbleiben‹.

Mit einem weiteren Bedenken muss man rechnen: Ein die Aktionen des Betriebsrats misstrauisch beäugender Arbeitgeber wird vielleicht darauf verweisen, dass die vom Betriebsrat eingebrachte Software in besonderem Maße störanfällig sei oder das Eindringen von ›Viren‹ begünstigen könnte. Rechtlich ergeben sich hier keine besonderen Probleme: Ein Betriebsratsmitglied, das schuldhaft einen Virus ›einschleppt‹, ist für den Schaden verantwortlich, der dem Arbeitgeber auf diese Weise entsteht. Hier würde man die Grundsätze über die Arbeitnehmerhaftung⁹ entsprechend anwenden. Ein Betriebsratsmitglied ist also gut beraten, insoweit sehr vorsichtig zu sein. An der Zulässigkeit der Installation eigener Software ändert sich jedoch nichts.

8... Wedde, a.a.O., § 41 Rand-Nr. 2 m.w.N.

9... Dazu: Däubler, Arbeitsrecht/Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium, 4. Aufl. Frankfurt/M. 2002, Rand-Nr. 532 ff

Einsatz eigener Geräte

WILL DER BETRIEBSRAT jede mögliche Kontrolle seines Schriftverkehrs und seiner internen Überlegungen durch den Arbeitgeber ausschließen, kann er sich dazu eines nicht vernetzten Geräts bedienen.

In größeren Betriebsratsgremien besteht ein Anspruch darauf, mehr als einen PC zu erhalten, wenn dies zur Bewältigung der anfallenden Aufgaben erforderlich ist. Dabei liegt es nahe, einen dieser Computer als ›Stand-Alone‹, also als allein stehendes, nicht ans Unternehmensnetz angeschlossenes Gerät zu betreiben, um so die wichtigeren Dateien vor unerlaubtem Zugriff zu schützen.¹⁰ Außerdem käme in Frage, sich zusätzlich von diesem Gerät aus auch einen eigenen Internet-Zugang zu schaffen (selbstredend durch eine eigene Firewall-Software abgesichert). Auf diese Weise würde vermieden, dass jeder Zugriff aufs Internet und der Austausch von E-Mails automatisch im System des Arbeitgebers protokolliert werden.

Ob der Betriebsrat generell Anspruch auf einen Internet-Zugang hat, ist vom BAG noch nicht entschieden, doch neigt die herrschende Meinung in der juristischen Literatur zu einer positiven Antwort.¹¹ Die weitere Frage, ob auch ein Anspruch besteht, diesen Zugang in der beschriebenen Weise abzusichern, ist bisher – soweit ersichtlich – überhaupt noch nicht erörtert. Nach Auffassung des Verfassers ist sie aber positiv zu beantworten, da nur auf diese Weise die Unabhängigkeit des Betriebsrats auch wirklich sichergestellt werden kann.

Dies bedeutet allerdings, dass auch in kleineren Betriebsräten außer dem vernetzten ein zweiter nicht vernetzter PC zur Verfügung zu stellen wäre. Ob das

zuständige Arbeitsgericht dies im Einzelfall für erforderlich hält, lässt sich nicht sicher prognostizieren. Bei einem mit neuester Technik arbeitenden und wirtschaftlich gut dastehenden Arbeitgeber würde das weitere Gerät mit Sicherheit eher zugesprochen als bei

Eigene Software mit in die Firma bringen? Ist das denn erlaubt?!



einem kleinen Handwerksbetrieb, dessen wirtschaftliche Lage wenig rosig erscheint. Auch hängt – bei realistischer Betrachtung – in solchen Fällen viel vom Vorverständnis des einzelnen Richters ab. Will er Betriebsräte eher stärken und an der neuesten Technik teilhaben lassen, sind die Aussichten deutlich besser, als wenn es sich um einen Richter handelt, der Betriebsräte nur als ›notwendiges Übel‹ und die Informationstechnik als ›neumodisch‹ betrachtet.

Scheut man eine gerichtliche Auseinandersetzung, so kann sich auch in diesem Fall die Frage stellen, ob ein

Betriebsrat(smitglied) zur ›Selbsthilfe‹ greifen und ein (gebrauchtes) Gerät aufstellen und mit Hilfe eines Modems eine Internet-Verbindung schaffen dürfte. Auch hier ist die Antwort positiv.

Was das Aufstellen des Geräts betrifft, so liegt die Parallele zu den mitgebrachten eigenen Büchern noch sehr viel näher als bei der Software. Das Arbeitgebervermögen wird nur insoweit genutzt, als der PC auf den Boden oder den Schreibtisch gestellt wird. Je nach den Umständen kommt es vielleicht noch in Betracht, außerdem den vom Arbeitgeber gestellten Monitor mit zu verwenden. Dies alles bewegt sich aber im Rahmen des ›Nutzungsrechts‹ des Betriebsrats an den Gegenständen, die ihm vom Arbeitgeber überlassen wurden.

Ist der Internet-Zugang über den eigenen Telefonanschluss des Betriebsrats sichergestellt, so ergeben sich insoweit keinerlei Bedenken. Auch der Abschluss eines Provider-Vertrags durch ein Betriebsratsmitglied stellt keine Pflichtverletzung dar.

Allerdings: Gestaltungen dieser Art sind Notbehelfe. Auf sie sollte man nur so lange zurückgreifen, wie nicht der Arbeitgeber freiwillig oder auf der Basis einer künftigen Rechtsprechung die nötige technische Ausstattung zur Verfügung stellt.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler ist Professor für Arbeitsrecht, bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen und Verfasser zahlreicher Bücher zum Arbeitsrecht; Kontakt: daeubler@uni-bremen.de



10... Zu sonstigen Sicherungsmaßnahmen siehe: Haverkamp, a.a.O., Seite 104 ff

11... Nachweise bei Däubler, Internet und Arbeitsrecht, Rand-Nr. 502 ff