

# Der Betriebsrat im Intranet – rechtliche Rahmenbedingungen

Das Intranet gewinnt als Informationsträger und -vermittler in immer mehr Unternehmen an Bedeutung. Damit kommt auch der Betriebsrat nicht an diesem Thema vorbei – dann jedenfalls nicht, wenn er seine Pflicht zur Information der Belegschaft ernst nimmt. Die rechtliche Lage zum Thema ist kompliziert aber hoffnungsvoll.

**L**ANGE HATTEN JURISTEN Bedenken. Nunmehr hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) für klare Verhältnisse gesorgt: Mit Beschluss vom 3. September 2003<sup>1</sup> hat es dem Betriebsrat ein Recht auf Zugang zum Intranet [→] eingeräumt. Dieser kann verlangen, dass ihm nach § 40 Abs. 2 BetrVG das ›Sachmittel‹ Intranet zur Verfügung steht, um so seine Aufgaben besser erledigen zu können. Das schließt den Zugriff auf die im Intranet verfügbaren Informationen ein, aber auch das Recht, dort ein eigenes ›Angebot‹ zu präsentieren.

Es gehört zu den traditionellen Aufgaben des Betriebsrats, die Arbeitnehmer von sich aus ›umfassend und pünktlich‹ zu informieren.<sup>2</sup> Seit langem ist anerkannt, dass der Betriebsrat dabei nicht auf die im Gesetz ausdrücklich genannten Wege – Betriebsversammlung und Sprechstunde – beschränkt ist. Vielmehr werden auch Informationen über ein ›Schwarzes Brett‹, durch Rundschreiben oder durch Verteilen eines Mitteilungsblatts als grundsätzlich zulässig angesehen.<sup>3</sup> Fraglich war unter diesen Umständen allein, ob sich der Betriebsrat zur Kommunikation mit der Belegschaft auch des neuen Mittels ›Intranet‹ einschließlich betriebsinterner E-Mail bedienen darf. Genau dies wurde

nun vom BAG bejaht, obwohl die bisherige Rechtsprechung zu dieser Frage eher widersprüchlich war.<sup>4</sup>

Rechtsgrundlage ist § 40 Abs. 2 BetrVG, der dem Betriebsrat einen Anspruch auf die für seine Tätigkeit erforderliche Ausstattung einräumt.

Bei seiner Entscheidung, das Intranet in Anspruch zu nehmen, muss der Betriebsrat auch die Interessen des Arbeitgebers mit berücksichtigen – das ist der gesetzlichen Konstruktion nach nun einmal so. Allerdings sind wohl keine wirklichen Konflikte zu erwarten:



Der Zeitaufwand für die Betriebsratsarbeit wird geringer, weil die einzelnen Arbeitnehmer besser erreichbar sind, und der Kommunikationsfluss geht reibungsloser vonstatten. Dies reduziert die Aufwendungen. Für den Arbeitgeber werden im Regelfall keine oder kaum zusätzliche Kosten entstehen – ähnlich wie bei Telefongesprächen innerhalb des Betriebs. Nur ausnahmsweise dürfte es notwendig werden, dem Betriebsrat ein Modem zur Verfügung zu stellen<sup>5</sup>. Die damit verbundenen Kosten sind mit Rücksicht auf die eingesparte Zeit jedoch ersichtlich zumutbar.

In welchem Umfang der Betriebsrat seine Befugnisse nutzen will, ist im Prinzip ihm überlassen. Er entscheidet beispielsweise allein, ob er sich an sämtliche Belegschaftsmitglieder oder nur an bestimmte Personen wenden will.

1... NZA 2004, 278

2... So bereits BAG AP Nr. 15 zu § 40 BetrVG 1972, bestätigt durch BAG AP Nr. 37 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2 und BAG NZA 2004, 278, 280

3... BAG AP Nr. 37 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2R

4... Einzelheiten bei Däubler, Intranet und Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2004, Rand-Nr. 480 f

5... Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), Kommentar zum BetrVG, 9. Aufl., Frankfurt/Main 2004, § 40 Rand-Nr. 102

Beim derzeitigen Entwicklungsstand der Technik kann man nicht davon ausgehen, dass über das Intranet 100 Prozent aller Beschäftigten erreicht werden. Für die ›Ausgeschlossenen‹ stehen weiter die traditionellen Mittel wie ›Schwarzes Brett‹, Informationsschreiben und Ähnliches zur Verfügung. Die Arbeitgeber sind allerdings gut beraten, wenn sie auch für diese Gruppe von Beschäftigten Zugangsmöglichkeiten eröffnen, indem beispielsweise im Aufenthaltsraum der Auslieferungsfahrer ein PC mit Intranet-Anschluss eingerichtet wird, den sie bei Bedarf nutzen können.

Ob allerdings der Betriebsrat einen Anspruch darauf hat, die vorhandenen Kommunikationsstrukturen in dieser Weise perfektionieren zu lassen, ist bislang nicht erörtert; dafür könnte sprechen, dass das Betriebsverfassungsrecht auf einer sehr streng verstandenen formalen Gleichheit aufbaut und deshalb alles verbietet, was eine Zweiteilung in ›gut Informierte‹ und ›Nachhinkende‹ herbeiführen könnte.

### Der Betriebsrat im Intranet

DARF DER ANS INTRANET angeschlossene Betriebsrat nun von sich aus ein eigenes Informationsangebot im Intranet einrichten? Die Frage ist im Grunde dadurch vorentschieden, dass der Betriebsrat über die Art und Weise der Nutzung seiner Informationsmittel selbst bestimmt:

Ob er zahlreiche Rundschreiben fasst oder jeweils den neuesten Stand der Dinge unter ›Aktuelles‹ ins Netz einstellt, kann rechtlich gesehen keinen Unterschied machen. Auch liegt es in seinem Ermessen, wie viele Informationen er der Belegschaft zugänglich machen will.

In einer viel beachteten Entscheidung hat das Arbeitsgericht Paderborn schon vor einigen Jahren festgestellt, dass der Betriebsrat von der technischen Entwicklung nicht abgekoppelt werden dürfe und deshalb nicht allein auf die Nutzung eines ›schwarzen Bretts‹ sowie auf das Verfassen von Rundschreiben und Informationsbriefen verwiesen werden könne.<sup>6</sup> Die Intranet-Entscheidung

des BAG vom 3. 9. 2003<sup>7</sup> benutzt zwar Ausdrücke wie ›Website‹ [⇒] oder ›Homepage‹ [⇒] nicht ausdrücklich, räumt jedoch dem Betriebsrat klar das Recht ein, ›Informationen und Beiträge‹ in einem ›betriebsinternen elektronischen Kommunikationssystem‹ zu veröffentlichen. Ob dies dann durch Zusendung an alle erreichbaren Belegschaftsmitglieder (also via E-Mail) geschieht oder dadurch, dass die entsprechenden Texte zum Abruf bereitgehalten werden (im Intranet), kann keinen Unterschied machen.<sup>8</sup>

### Die Ausgestaltung im Einzelnen

DIE ERSTELLUNG EINES Informationsangebots für das Intranet, einer ›Intranet-Site‹ [⇒] also, stellt für viele Nicht-Fachleute immer noch ein erhebliches Problem dar. Andererseits gibt es inzwischen zahlreiche Programme, die auch Laien die schnelle und einfache Erstellung von Internet-/Intranet-Seiten erlauben. Soweit der Betriebsrat Mitglieder hat, die dafür die Voraussetzungen mitbringen, könnten sich diese während ihrer Arbeitszeit also durchaus ans Werk machen<sup>9</sup> – natürlich nach Abklärung möglicher technischer Anpassungsprobleme mit der zuständigen Fachabteilung (die vom Betriebsrat selbst erstellten Seiten müssen ja in das Intranet der Firma integriert werden).

Soweit der Betriebsrat nicht über eigene Sachkunde verfügt, kann er vom Arbeitgeber verlangen, dass externe Hilfe (sei es durch die Fachabteilung, sei es durch eine Fachfirma) hinzugezogen wird. Die Kosten hierfür trägt wie bei sonstigem Geschäftsbedarf nach § 40 Abs. 2 BetrVG der Arbeitgeber. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass das System von vornherein so eingerichtet wird, dass künftige Aktualisierungen von Betriebsratsmitgliedern selbst bewerkstelligt werden können – etwa durch den Einsatz eines Content-Management-Systems [⇒].

Wie er sein Intranet-Angebot in Inhalt, Struktur und Aussehen ausgestalten möchte, entscheidet der Betriebsrat in eigener Verantwortung. Da es sich um eine Angelegenheit seiner eigenen ›Geschäftsführung‹ handelt, benötigt er

keine Genehmigung des Arbeitgebers; diesem steht nicht einmal ein Recht auf Mitsprache zu (was natürlich nicht ausschließt, dass man trotzdem miteinander redet). Dies hat das BAG in seinem Intranet-Beschluss ausdrücklich hervorgehoben.<sup>10</sup> Daraus ergeben sich auch praktische Konsequenzen: Ist es in einem Unternehmen beispielsweise üblich, dass alle Informationen mit dem Firmenemblem versehen werden, ist dies für den Betriebsrat nicht verbindlich. Dazu ein Beispiel:

Eine große Firma verwendet bei jedem Schreiben und bei jeder sonstigen Gelegenheit das ›grüne Band der Hoffnung‹. Ein etwas pessimistischer eingestellter Betriebsrat muss dem nicht Folge leisten, sondern kann eine neutrale Aufmachung wählen. Wenn er will, kann er sogar ein eigenes Emblem entwickeln und beispielsweise bei seinen Schreiben links oben auf der Seite ein kleines rotes Teufelchen anbringen. Schwierigkeiten würde es erst geben, wenn der Betriebsrat überall das ›grüne Band der Hoffnungslosigkeit‹ verwenden würde.

Apropos Gestaltung: Wer sich inspirieren lassen will, kann sich an Vorbildern orientieren oder einzelne in der Literatur vorhandene Vorschläge aufgreifen.<sup>11</sup> Sinnvoll ist es auch, die Internet-Seiten anderer betrieblicher Interessenvertretungen anzuschauen.<sup>12</sup> Inhaltlich gibt

6... ArbG Paderborn DB 1998, 679. Zustimmend Beckschulze/Henkel DB 2001, 1499; Junker/Band/Feldmann, Beilage 10/2000 zu BB, ab Seite 18; Nägele, ArbRB 2001, 23

7... NZA 2004, ab Seite 278

8... Dies übersieht die hinter dem BAG zurückbleibende Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz, NZA-RR 2004, Seite 310

9... Einzelheiten siehe Hollis: ›Interessenvertretung im Intranet‹, in CF 5/00, ab Seite 32

10... BAG NZA 2004, Seiten 278, 280

11... Vernünftige Grundsätze bei Hollis ›Interessenvertretung im Intranet‹, in CF 5/00, ab Seite 32; Anregungen auch in CF 8-9/01 sowie bei Mempel/Hakvoort: Intranet / Arbeitspapier 59 der Hans-Böckler-Stiftung; aus neuester Zeit siehe Kiper in PersR 2004, ab Seite 208, und Haverkamp: ›Arbeitgeber für Internet-/Intranet-Auftritte‹ in CF 4/04 ab Seite 38

12... Zusammengestellt etwa bei www.boeker-beratung.de, dort unter dem Stichwort ›Service‹; aktuelle Hinweise zur Internet-Präsentation auch in ›Der Datenschutzberater‹ 6/03, Seite 15 und bei Kiper in PersR 2004, ab Seite 208

es dabei selbstredend Unterschiede, denn der Adressatenkreis ist ja beim Internet  $\rightarrow$  im Unterschied zum Intranet ein prinzipiell anderer...<sup>13</sup> Eine sklavische Nachahmung wäre überdies nicht nur ein »unfreundlicher Akt«, sondern auch rechtswidrig, da die Gestaltung einer Website in der Regel Urheberrechtsschutz genießt und oft auch die Voraussetzungen eines so genannten Geschmacksmusters erfüllt. Weiter kann man fremde Texte nur mit Zustimmung des Urhebers übernehmen und auch nicht einfach das Foto eines Privatmenschen ohne dessen Einwilligung ins Netz stellen. Dies gilt sogar für die eigenen Betriebsrats- und Personalratsmitglieder...<sup>14</sup> Nur bei Personen der Zeitgeschichte nimmt man anderes an, soweit es nicht um ihr Privatleben geht.

**Der Betriebsrat stellt Porträtfotos des Bundeskanzlers und der Vorsitzenden der im Bundestag vertretenen Parteien ins Intranet und schreibt in einem Anfall von Ironie darunter: »Mit ihnen sind wir Weltspitze«. Das würde vielleicht Aufsehen erregen, aber jedenfalls nicht gegen das Recht am eigenen Bild verstoßen ...**

Dass man Bilder nicht manipulieren darf, versteht sich im Grunde von selbst. So hatte das OLG Köln...<sup>15</sup> über den Fall zu entscheiden, dass ein sich wichtig machender Zeitgenosse den Kopf von Steffi Graf auf einen nackten Frauenkörper »montiert« hatte – was selbstverständlich verboten ist. Erst recht darf man politische Gegner nicht anprangern und zum Freiwild erklären...<sup>16</sup> Auch dazu hat es schon Gerichtsentscheidungen gegeben: So hatten beispielsweise Rechtsradikale eine Person als »Feind« beschrieben, der sich über Gegenschläge nicht wundern dürfe.

Würde im Intranet geschrieben, der Vorstandsvorsitzende solle doch in eine bescheidenere Behausung ziehen, sonst müsse er damit rechnen, jede dritte Nacht von Einbrechern heimgesucht zu werden, und auch sein BMW der Sonderklasse reize geradezu, sich im Lack zu verewigen, so wäre ein ähnlicher Fall gegeben. »Drohungen« dieser Art sind allerdings in Deutschland so gut wie nie vorgekommen und das ist auch gut so.

Gefallen einem bestimmte Internet-Seiten besonders gut, so kann man dort

hin einen Link  $\rightarrow$  schalten. Damit verletzt man – wie der BGH vor kurzem entschieden hat...<sup>17</sup> – kein Urheberrecht: Wer sich in die Öffentlichkeit des Internet begibt, kann sich nicht darüber beklagen, dass andere seine Seite anschauen und weiteren Personen durch einen Link dasselbe ermöglichen – man kopiert den anderen ja nicht, sondern weist nur auf ihn hin.

## Das Informationsangebot im Einzelnen

Der Betriebsrat darf nur solche Dinge ansprechen, die zu seiner Zuständigkeit gehören, die also irgendeinen Bezug zum Betrieb haben.

**Dem Betriebsratsmitglied X einer in Bremen ansässigen Firma hat ein hässlicher Zeitungsartikel über eine Niederlage des FC Bayern München so große Freude bereitet, dass er ihn gern allen Belegschaftsangehörigen zugänglich machen möchte. Die Bremer Zeitung ist einverstanden und freut sich über die mögliche Publizität. Aber auch wenn man die Begeisterung verstehen kann: Ein Betriebsbezug ist nicht ersichtlich, für den Artikel darf nur Mundpropaganda gemacht werden. Ob allerdings der Bremer Arbeitgeber eine solche Überschreitung des Rahmens der Betriebsverfassung vielleicht gerne genehmigen würde, steht auf einem anderen Blatt.**

Bei politischen Fragen ist § 74 Abs. 2 BetrVG zu beachten, wonach lediglich sozial-, umwelt- und wirtschaftspolitische Fragen angesprochen werden dürfen, und auch das nur dann, wenn der Betrieb unmittelbar betroffen ist. Dabei werden keine kleinlichen Maßstäbe anzulegen sein (weshalb auch der oben zitierte Spruch mit den Politikern Chancen hätte, nicht beanstandet zu werden).

Eine Information über Hartz IV wäre zulässig, da niemand ausschließen kann, nicht auch einmal arbeitslos zu werden und dann auf das so genannte Arbeitslosengeld II angewiesen zu sein.

Insbesondere folgende Inhalte könnte es im Intranet-Angebot eines Betriebsrats geben:

- **Vorstellung der Betriebsratsmitglieder ...** Dabei dürfen Fotos nur mit Einwilligung des Betroffenen verwendet werden; auch ist es dem Einzelnen überlassen, wie viel er von seinem Lebenslauf preisgeben will.

- **Daten für die Kommunikation Belegschaft/Betriebsrat ...** Dazu können (neben Telefonnummern, E-Mail-Adressen usw.) zum Beispiel die Termine der nächsten Betriebsversammlungen sowie der Betriebsratssitzungen gehören. Die Sprechstundenzeiten sollten in jedem Fall vermerkt sein. Und wenn man will, kann man die Protokolle der Betriebsratssitzungen ins Netz stellen, soweit dadurch nicht personenbezogene Daten einzelner Kollegen ohne deren Zustimmung bekannt gemacht werden. Nicht jeder ist dürfte damit einverstanden sein, Diskussionen über seine mögliche Kündigung im Netz nachlesen zu können. Auch wer wann urlaubsbedingt abwesend ist, könnte Interesse finden.

- **Dokumentation von Betriebsvereinbarungen/Tarifverträgen ...** Das dürfte zum Pflichtprogramm eines Intranet-Angebots gehören. Aber auch gerichtliche Entscheidungen können eventuell von Interesse sein; insoweit wäre etwa ein Link zum Bundesarbeitsgericht möglich...<sup>18</sup> Ebenfalls kann man etwa Artikel über Hartz IV, über Probleme des Arbeitsschutzes oder über neue Überwachungsprogramme durch einen Link zugänglich machen.
- **Elektronische »Meckerecke« ...** Eine Möglichkeit für die Arbeitnehmer, in einem bestimmten Bereich des Intranet-Angebots Fragen, Erfahrungsberichte oder Meinungsäußerungen für alle Intranet-Benutzer lesbar zu hinterlassen, kann für alle Beteiligten

12... Zusammengefasst etwa bei [www.boeker-beratung.de](http://www.boeker-beratung.de), dort unter dem Stichwort »Service«; aktuelle Hinweise zur Intranet-Präsentation auch in »Der Datenschutzberater« 6/03, Seite 15 und bei Kiper im PersR 2004, ab Seite 208

13... Ein eigener Internet-Auftritt einer betrieblichen Interessenvertretung bedarf im Übrigen nach ganz herrschender Auffassung der Zustimmung des Arbeitgebers – dazu Däubler: »Internet und Arbeitsrecht« Rand-Nr. ab 510

14... Kiper PersR 2004, 209

15... DuD 2002, 762

16... OLG Thüringen DSB 1/2002 Seite 19

17... BGH RDV 2003, 290

18... Für die direkte Kontaktaufnahme: [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)



interessant sein. Durch Antworten anderer Benutzer kann dabei so etwas wie eine Diskussion entstehen. Wichtig dabei ist, durch technische Vorkehrungen dafür zu sorgen, dass man sich auch unter Pseudonym oder ohne jede Namensnennung einschalten kann. Für den Betriebsrat ergibt sich hier eine wichtige Möglichkeit, auch außerhalb persönlicher Gespräche und außerhalb der Betriebsversammlungen eine Rückmeldung über seine Tätigkeit sowie Kenntnis von Problemen zu bekommen, über die möglicherweise sonst niemand sprechen würde. Wer in dieser »Meckerecke« andere beleidigt oder Unwahrheiten verbreitet, kann durch technische Vorkehrungen auch auf Dauer an künftiger Teilnahme gehindert werden. Dasselbe würde bei rassistischen Äußerungen gelten. Insoweit können die für »Newsgroups« [⇨] und »Chat-Rooms« [⇨] im Internet entwickelten Grundsätze entsprechende Anwendung finden.<sup>19</sup> Eine Haftung von Betriebsratsmitgliedern wegen »Zurverfügungstellung« des Forums scheidet grundsätzlich aus.<sup>20</sup>

### Gewerkschaft(en) im Intranet?

Betriebsrat und im Betrieb vertretene Gewerkschaft(en) sind dem Gesetz nach Kooperationspartner, was sich unter anderem in gewerkschaftlichen Teilnahmerechten an Betriebsversammlungen und Betriebsratssitzungen niederschlägt.<sup>21</sup> Dies bedeutet, dass der Betriebsrat auch ein Link zum Beispiel zur Orts- oder Bezirksverwaltung der zuständigen Gewerkschaft schalten kann. Arbeitnehmer können sich auf diesem Weg dann über gewerkschaftliche Aktivitäten informieren.

Dies zu ermöglichen, verstößt nicht gegen das Neutralitätsprinzip, das der Betriebsrat nach § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten hat. So ist es ihm beispielsweise auch gestattet, in der Betriebsversammlung über den Stand einer Tarifaufeinanderersetzung zu berichten.<sup>22</sup> Wenn die Arbeitgeberseite protestiert, kann man ja das Angebot machen, auch ein Link zu [www.bda-online.de](http://www.bda-online.de) einzurichten – die Argumente der Bundesvereinigung der deutschen

Arbeitgeberverbände (BdA) sollten den Beschäftigten keineswegs vorenthalten werden; als mündige Menschen können sie sich ihre eigene Meinung bilden.

In einem am Bodensee gelegenen Betrieb der IKT-Branche beanstandete die Geschäftsleitung ein Link zur örtlichen Gewerkschaft. Daraufhin wurde das darauf hinweisende Wort »IG Metall« durch »Arbeitnehmerselbsthilfeorganisation« ersetzt. Das Interesse in der Belegschaft wuchs erheblich; dem Vernehmen nach soll es auch zu Beitritten gekommen sein.

### Pressefreiheit auch für den Betriebsrat

Wenn der Betriebsrat selbst Position beziehen und auf die Meinungsbildung in der Belegschaft einwirken will, bewegt er sich im Schutzbereich der Pressefreiheit. Das Bundesverfassungsgericht<sup>23</sup> hat dies für eine vom Arbeitgeber herausgegebene Werkszeitung anerkannt; für entsprechende Publikationen der Arbeitnehmerseite kann nichts anderes gelten.<sup>24</sup>

Das heißt unter anderem, dass im Streitfall ein Mehr an Meinungsfreiheit und insbesondere an Wertungen gestattet ist. Auch kann sich ein Kommentar ein gewisses Maß an Polemik erlauben, das sonst nicht unbedingt hingenommen würde.

Eine weitere wichtige Konsequenz ist, dass den Beteiligten selbst in gerichtlichen Verfahren ein Zeugnisverweigerungsrecht in Bezug auf die Identität ihrer Informanten zukommt. Wird etwa berichtet, irgendwo im Betrieb sei illegal Geld geflossen, so muss man die Quelle nicht namhaft machen. Allerdings riskiert man, von den beschuldigten Personen auf Unterlassung und Widerruf verklagt zu werden.

Weiter steht einem persönlich Angesprochenen im Falle des Falles ein Gegen darstellungsanspruch zu. Seine Sicht der Dinge muss bei nächster Gelegenheit veröffentlicht werden.

Auch Satire ist grundsätzlich erlaubt, so lange niemand beleidigt oder bewusst die Unwahrheit gesagt wird. Ein schönes Beispiel für gelungene Satire hat die Arbeitsgemeinschaft der kirchlichen Mitarbeitervertretungen in cf 1/04 auf der Seite 35 präsentiert. Nach Auffassung des LAG Hamburg<sup>25</sup> ist bei betriebsinterner Kritik sogar eine provozierende Form erlaubt, soweit nicht eindeutig Unwahr-

heiten verbreitet werden. Sorgfältige Prüfung des Sachverhalts ist allerdings immer zu empfehlen.

In einem konkreten, vom LAG Schleswig-Holstein entschiedenen Fall<sup>26</sup>, hatte ein bei einer Gemeinde angestellter Arbeitnehmer unter »News der Woche« verschiedene Behauptungen im Internet aufgestellt, die seiner Arbeitgeberin höchst abträglich waren. Unter anderem hatte er zu Unrecht behauptet, die Gemeinde habe Statistiken gefälscht: Die daraufhin ausgesprochene verhaltensbedingte Kündigung wurde vom LAG bestätigt.

### Die Freiheit der Kunst

Wird mit literarischen Mitteln Kritik geübt, bewegt man sich im Rahmen des Grundrechts der Freiheit der Kunst nach Art. 5 Abs. 3 GG. Möglich ist also beispielsweise, dass ein Kollege ein »Märchen« veröffentlicht, in dem sich eine recht unsympathische Figur findet, die eine lächerliche Ähnlichkeit mit einem ungeliebten Bereichsleiter hat.<sup>27</sup>

Die Kunstfreiheit nicht bedacht hat das ArbG Wiesbaden<sup>28</sup>, das die fristlose Kündigung eines Online-Redakteurs bestätigte: Er hatte den Song »Das Narrenschiff« von Reinhard May<sup>29</sup> auf den Betrieb und die dort handelnden Personen bezogen und vom betrunke-

19... Dazu LG Bonn NJW 2000, 961 = K&R 2000, 256

20... Vergl. LG Potsdam, cf 12/99, Seite 40; dazu auch Kiper PersR 2004, 209

21... Einzelheiten bei Däubler: Gewerkschaftsrechte im Betrieb, 10. Aufl., Baden-Baden 2000, Rand-Nr. 128 ff, 151 ff

22... LAG Baden-Württ., AiB 1992, 96; ArbG Oldenburg NZA 1989, Seite 652

23... BVerfGE 95, Seite 28

24... ErfK-Dieterich, 4. Aufl. 2004, Art. 5 GG Rand-Nr. 52; Däubler, Arbeitsrecht 1, Rand-Nr. 783

25... AuR 1997, Seite 361 ff

26... cf 6/99, Seite 32 = RDV 1999, Seite 223

27... Beispiel bei Hollis in cf 5/00, Seite 34

28... NZA-RR 2001, Seite 639 = CR 2003, Seite 381

29... »Der Steuermann lügt, der Kapitän ist betrunken / und der Maschinist in dumpfe Lethargie versunken. / Die Mannschaft, lauter meineidige Halunken, / der Funker zu feig, um SOS zu funken.«

nen Kapitän und einer Mannschaft aus meineidigen Halunken geschrieben. Dies war starker Tobak, doch sind die Gerichte bei künstlerischer Betätigung ansonsten recht großzügig.

So hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung zum so genannten ›anachronistischen Zug‹ (der einem Gedicht von Bertolt Brecht nachgebildet war) entschieden, es sei nicht zu beanstanden, wenn dort der damals noch amtierende bayerische Ministerpräsident Franz-Josef Strauß in eine Reihe mit Neonazis gestellt werde, die unisono ›Freiheit und Democracy‹ riefen.<sup>30</sup> Bis zum ArbG Wiesbaden hatte sich dies aber ersichtlich nicht herumgesprochen, auch der Anwalt des Online-Redakteurs war vermutlich nicht auf dem Laufenden ...

## Kontrolle und Eingriff durch den Arbeitgeber?

IM ZUSAMMENHANG mit der Telefondatenerfassung ist schon früh das Problem aufgetaucht, inwieweit auch das Telefonverhalten der Betriebsratsmitglieder aufgezeichnet werden darf.<sup>31</sup> Dasselbe Problem ergibt sich bei der Benutzung des dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Computers sowie in Bezug auf die im Intranet laufende Kommunikation zwischen einzelnen Belegschaftsmitgliedern und dem Betriebsrat.

Ausgangspunkt ist zunächst die Feststellung, dass der Betriebsrat in seiner Tätigkeit unabhängig vom Arbeitgeber ist und deshalb nicht dessen Kontrolle unterliegt. Das BAG hat diesen Grundsatz sehr ernst genommen und deshalb auch dem in der Regel vom Arbeitgeber ernannten betrieblichen Datenschutzbeauftragten das Recht verweigert, die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat zu kontrollieren.<sup>32</sup>

30... Einzelheiten in BVerfGE 67, 213, 228 ff.

31... Dazu insbesondere Latendorf CR 1987, Seite 244; Matthes CR 1987, Seite 113; Wohlgemuth/Mostert AuR 1986, Seite 146

32... BAG DB 1998, Seite 627

33... BAG DB 1991, Seite 47: Zielnummern von Ferngesprächen dürfen aufgezeichnet werden.

34... BAG NZA 2004, Seiten 278, 280

35... BAG AP Nr. 66 zu § 40 BetrVG 1972

Auch wenn für den Bereich des Telefonierens die Aufzeichnung der Zielnummern nur für Ortsgespräche und für Telefongespräche im Nahbereich ausgeschlossen wurde,<sup>33</sup> lassen sich die Entscheidungsgrundsätze auf die ›Verbindungsdaten‹ im Intranet übertragen: Die Unabhängigkeit des Betriebsrats und das Funktionieren der Betriebsverfassung insgesamt wären gefährdet, könnte der Arbeitgeber beispielsweise erfassen, wer aus welchem Anlass über das Intranet Kontakt mit dem Betriebsrat aufgenommen hat.

Wenn also die Technik zwingend festhält, von welchem Anschluss aus welche Seiten abgerufen wurden, sind die entsprechenden Daten unverzüglich zu löschen. Denn der Sache nach ist die Kommunikation übers Netz durchaus gleichzusetzen mit der Inanspruchnahme der Sprechstunde. Sie zu erfassen und auszuwerten, käme ebenso wenig in Betracht wie eine Regelung, wonach Besprechungen im Betriebsratsbüro immer nur in Gegenwart eines Arbeitgebervertreters stattfinden dürfen ...

Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG überwachen, ob diesen Grundsätzen in der Praxis Rechnung getragen ist. Verstöße stellen zugleich eine Behinderung der Betriebsratstätigkeit nach § 78 BetrVG dar und sind im Falle des Falles nach § 119 BetrVG strafbar.

Nimmt der Arbeitgeber Informationen des Betriebsrats ohne dessen Einwilligung aus dem Netz heraus, stellt dies erst recht eine Behinderung der Betriebsratstätigkeit dar. Der Betriebsrat kann – wie das BAG ausdrücklich hervorgehoben hat<sup>34</sup> – nach § 78 BetrVG Rückgängigmachung und Unterlassung für die Zukunft verlangen.

## Vereinbarungen – immer nur besser!

DIE RECHTE DES BETRIEBSRATS nach § 40 Abs. 2 BetrVG – und damit auch das Recht, das Intranet zu benutzen – können durch Betriebsabsprache oder Betriebsvereinbarung konkretisiert und erweitert werden. Eine Verpflichtung zum Abschluss einer solchen Vereinbarung besteht nicht.

Kommt sie jedoch zustande, ist zu beachten, dass das Bundesarbeitsgericht

ausdrücklich jede Verschlechterung des aus § 40 Abs. 2 BetrVG folgenden gesetzlichen Standards ausgeschlossen hat.<sup>35</sup> Wollte man beispielsweise vereinbaren, dass Mitteilungen im Netz immer erst von der Personalabteilung ›abgezeichnet‹ sein müssen, wäre ein derartiger Fall gegeben. Eine solche Abmachung ist dann unwirksam: Der Betriebsrat kann in eigener Verantwortung handeln.

Dr. Wolfgang Däubler ist Professor für deutsches und europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen und wissenschaftlicher Berater in der Anwaltskanzlei Schneider und Schwegler (Düsseldorf/Frankfurt/Berlin); Kontakt: fon 04 21-218-2132/2155, fax 04 21-218-9477, daebler@uni-bremen.de



### Weiterführende Literatur:

Wolfgang Däubler: Internet und Arbeitsrecht (3. Auflage), Bund-Verlag 2004

☞ Content-Management-System = Software, die es erlaubt, auf einfache Art und Weise Informationsangebote in Internet/Intranet mit Inhalt (= content) zu füllen

☞ Chatroom = Bereich im Internet, in dem man sich über Bildschirm und Tastatur mit zeitgleich ins Internet ›eingeloggten‹ Personen ›unterhalten‹ kann

☞ Homepage = Startseite eines in sich geschlossenen Informationsangebots im World Wide Web (WWW); wird oft auch als Begriff für das gesamte Informationsangebot genommen (siehe Website)

☞ Internet ☞ Seite 24

☞ Intranet ☞ Seite 24

☞ Link = besonders gekennzeichnete Textstelle (oder grafisches Symbol), von der aus mit einem Mausklick zu einer anderen Information oder Website gesprungen werden kann

☞ Newsgroup = Interessengruppe, die über das Internet Erfahrungen und Informationen (News) austauscht

☞ Website/Intranet-Site = in sich abgeschlossener Bereich (= site) mit Informationen z. B. eines Unternehmens; eine solche ›Site‹ wird ›Website‹ genannt, wenn sie sich im WWW (Web) befindet; im Intranet müsste ein solcher Bereich konsequenterweise also Intranet-Site heißen, ein Begriff, der so aber nicht gebräuchlich ist; jede Site (= Bereich) besteht aus mehreren Pages (= Seiten), u. a. auch einer Homepage