

Umfang des Anspruchs des Betriebsrates auf Kommunikationstechnik?

BAG verneint Anspruch auf separaten Telefon- und Internetanschluss / Betriebsrätstätigkeit begründet Anspruch auf Kommunikationstechnik, nicht aber auf Zurverfügungstellung eines separaten Telefon- und Internetanschlusses

Ein Arbeitgeber ist grundsätzlich weder dazu verpflichtet, dem Betriebsrat unabhängig von seinem Netzwerk einen Zugang zum Internet zur Verfügung zu stellen, noch muss er für den Betriebsrat einen von seiner Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss einrichten.

Kein Anspruch des Betriebsrates auf unabhängigen Internet- und Telefonzugang

Nach § 40 Absatz 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang unter anderem Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat kann einen Telefonanschluss und, sofern berechtigte Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen verlangen, ohne deren Erforderlichkeit zur Wahrnehmung konkret anstehender betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben darlegen zu müssen.

Allein wegen der abstrakten Gefahr einer missbräuchlichen Ausnutzung der technischen Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitgeber ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) eine separate Anbindung der Kommunikationstechnikanlagen nicht erforderlich (Urteil vom 20. April 2016 – 7 ABR 50/14).

Sachverhalt

Im zu entscheidenden Fall war das Betriebsratsbüro mit einem Nebenstellenanschluss an die Telefonanlage des Arbeitgebers angeschlossen. Die Telefonanlage war so eingestellt, dass diverse Daten (u.a. vollständige Zielnummern) gespeichert und personenbezogen hätten ausgewertet werden können.

Dem Betriebsrat standen zudem ein PC und ein Laptop zur Verfügung. Der Internetzugang konnte dem Betriebsrat zugeordnet werden und wurde im Konzernverbund über einen Proxyserver des Betriebes vermittelt. Von dort konnte der Zugang verwaltet und überwacht werden. In der Vorinstanz hat der Betriebsrat ausgeführt, dass es u.a. möglich sei, „User- und zumindest IP-Adressen und alle URLs der Browserzugriffe zu protokollieren und personenbezogen auszuwerten“.

Der Betriebsrat befürchtete, wegen dieser Gegebenheiten vom Arbeitgeber unberechtigt kontrolliert zu werden und beantragte einen separaten Telefon- und Internetzugang. Anhaltspunkte für eine bereits erfolgte missbräuchliche Überwachung durch den Arbeitgeber trug der Betriebsrat nicht vor.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab.

Entscheidung

Auch die Revision des Betriebsrates vor dem BAG hatte keinen Erfolg. Die Bundesrichter entschieden, dass der Betriebsrat nicht wegen der bloßen abstrakten Gefahr, dass der Arbeitgeber (bzw. dessen Administratoren) rechtswidrig dem Betriebsrat zur Verfügung gestellte Kommunikationsanlagen überwachen könnte, einen Anspruch auf einen separaten – und damit überwachungssichereren – Telefon- und Internetanschluss hat. Sie lehnten damit den geforderten technischen Rundumschutz ab.

Anmerkung

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts beinhaltet die eindeutige Botschaft, dass letztendlich alle im Unternehmen Tätigen grundsätzlich täglich darauf vertrauen müssen, dass keine rechtswidrigen Handlungen vorgenommen werden. Dem ist unseres Erachtens grundsätzlich zuzustimmen. Es entspricht dem Grundsatz vertrauensvoller Zusammenarbeit und basiert zudem auf dem Rechtsstaatsprinzip als Basis des (auch beruflichen) Zusammenlebens.

Anders zu urteilen sein könnte unseres Erachtens im Einzelfall eventuell dann, wenn

aufgrund konkret erfolgter und nachweisbarer Geschehnisse der begründete Verdacht besteht, dass vom Arbeitgeber (einmalig/wiederholt) rechtswidrige Überwachungsmaßnahmen erfolgt sind. Über eine solche Fallkonstellation hatte das BAG im konkreten Fall allerdings nicht zu urteilen.

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.