Arbeitsgericht Wesel, 5 BV 14/11

Datum:	19.09.2011
Gericht:	Arbeitsgericht Wesel
Spruchkörper:	5. Kammer
Entscheidungsart:	Beschluss
Aktenzeichen:	5 BV 14/11
ECLI:	ECLI:DE:ARBGWES:2011:0919.5BV14.11.00

Schlagworte:	Einsicht in elektronische Betriebsratsunterlagen
Normen:	§ 34 BetrVG
Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	Der Arbeitgeber darf die auf dem Betriebsratslaufwerk abgespeicherten Daten nicht auswerten und verwerten. Er hat kein entsprechendes Zugriffs- und Verwertungsrecht. Der Betriebsrat ist nicht verpflichtet, einer entsprechenden Auswertung zuzustimmen.

Tenor:

Die Anträge werden zurückgewiesen.

G r ü n d e I: 1

Die Parteien streiten darüber, ob die Antragstellerin eine Datei, die sich auf dem Betriebsratslaufwerk des EDV-Systems der Antragstellerin befindet, und in die sie bereits Einsicht genommen hat, auswerten und verwerten darf. 2

Auf dem Betriebsratslaufwerk befindet sich unter dem Dateipfad "I.Daten.BRDL.Everyone.Betriebsrat-Gerichtsverfahren Stellenabbau SCM-DGB-Rechtsschutz - Stellungnahme 08.02.2011.doc" eine nicht unterschriebene aber mit dem Briefkopf des Betriebsrats versehene 7-seitige Stellungnahme zu den Schriftsätzen der Antragstellerin vom 7. und 21.01.2011 in den Kündigungsschutzverfahren der Mitarbeiter L., E. und I.. Wegen des Inhalts wird auf die Stellungnahme (Bl. 25ff. d.A.) Bezug genommen. 3

4

Die Mitarbeiter L., E. und I. hatten die Stellungnahme zu den Gerichtsakten gereicht. Das Arbeitsgericht hat in zwei Fällen die Kündigungsschutzklagen abgewiesen. In einem Fall schlossen die Parteien einen Vergleich.

Die Antragstellerin verdächtigt das Betriebsratsmitglied F., diese umfangreiche Stellungnahme während der Arbeitszeit verfasst und damit einen Arbeitszeitbetrug begangen zu haben, da er sich als nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied für die fragliche Zeit nicht ausgestempelt habe. 5

Die Antragstellerin trägt vor, der Verdacht richte sich deshalb gegen Herrn F., weil dieser sich intensiv mit den Kündigungsschutzprozessen über das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG hinaus beschäftigt habe. Er sei bei allen Gerichtsterminen als Zuschauer anwesend gewesen und habe die Mitarbeiter in jeder Lage des Verfahrens neben der offiziellen Prozessvertreterin, Frau U., sowohl während der Verhandlungspausen als auch in weiteren außergerichtlichen Besprechungen eingehend beraten. Zudem sei es Herr F. gewesen, der den Mitarbeitern geraten habe, die Stellungnahme zu den Gerichtsakten zu reichen, da ihm die bisherigen Ausführungen und die Prozessführung von Frau U. nicht ausgereicht hätten. Herr F. sei gegenüber den Mitarbeitern stets in seiner Funktion als Betriebsratsmitglied aufgetreten und habe ihnen stets die volle Unterstützung des Betriebsrats zugesagt (Beweis: Zeugnis der Herrn E., I. und L.). 6

Da die Urheberschaft des Herrn F. sowie die Erstellung der Datei während der Arbeitszeit nur aus den weiteren Umfeldtatsachen gefolgert werden könne, sei versucht worden, den Sachverhalt weiter aufzuklären. Doch auch nach mehrfacher schriftlicher Aufforderung an den Betriebsrat und Herrn F., zu der Angelegenheit Stellung zu beziehen, hätten beide jede Stellungnahme verweigert, was die bestehenden Verdachtsmomente gegen die Person F. nur weiter verstärkt habe. Insofern sei die Antragstellerin gezwungen, die Protokollhistorie der Datei auf dem Betriebsratslaufwerk auszuwerten. Die Auswertung und Verwertung der Dateihistorie sei die einzige verbleibende Möglichkeit, die Autorenschaft von Herrn F. zu belegen. 7

Die Antragstellerin geht davon aus, dass die "EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung Nr. 138" der Parteien vom 4.10.2006 (Bl. 41ff. d.A.) auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar ist und die Auswertung und Verwertung der Datei keiner Zustimmung des Betriebsrates bedarf. Für den Fall, dass diese Rahmenbetriebsvereinbarung dennoch Anwendung findet, begehrt sie die Zustimmungsersetzung zur Auswertung und Verwertung der Datei. 8

Die Antragstellerin beantragt, 9

1.festzustellen, dass es für die Auswertung und Verwertung der auf dem Server der Antragstellerin abgespeicherten Datei "I.DATEN.BRDL.EVERYONE.Betriebsrat-Gerichtsverfahren Stellenabbau SCM-DGB-Rechtsschutz - Stellungnahme 08.02.2011.doc" und die vollständige Rückverfolgung der Dokumentenhistorie dieser Datei zur Klärung der Frage "Wann wurde die Datei durch wen und wie bearbeitet?" keiner Zustimmung des Betriebsrats bedarf; 10

hilfsweise 11

2.die von dem Antragsgegner gemäß Ziffer 7 der EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung Nr. 138 erforderliche, jedoch vom Antragsgegner verweigerte Zustimmung zu ersetzen, die auf dem Server der Antragstellerin abgespeicherte Datei "I.DATEN.BRDL.EVERYONE.Betriebsrat-Gerichtsverfahren Stellenabbau SCM-DGB-Rechtsschutz - Stellungnahme 08.02.2011.doc" 12

und die vollständige Rückverfolgung der Dokumentenhistorie dieser Datei zur Klärung der Frage "Wann wurde die Datei durch wen und wie bearbeitet?" auszuwerten und die Auswertungsergebnisse zu verwerten.

Der Antragsgegner beantragt, 13

den Haupt- und Hilfsantrag zurückzuweisen. 14

Der Antragsgegner trägt vor, dass die streitige Stellungnahme seinerzeit von mehreren Betriebsratsmitgliedern erstellt worden sei, da die betriebsbedingten Kündigungen in dieser Form erstmalig bei der Antragstellerin vorgekommen seien. Es handele sich insoweit um eine Aufzeichnung des Betriebsrats. Dem Arbeitgeber stehe weder ein Einsichtsrecht in die Betriebsunterlagen zu noch habe er dies zu beanspruchen. 15

Unterlagen des Betriebsrats seien aber nicht nur die in Papierform verkörperten Aufzeichnungen, sondern sämtliche auf Datenträgern gespeicherten Dateien. Der Arbeitgeber habe kein Einsichtsrecht in diese Unterlagen bzw. Dateien. 16

Die Antragstellerin repliziert, für den Betriebsrat existiere kein rechtsfreier Raum, in dem seine Mitglieder Straftaten gegenüber ihrer Arbeitgeberin begehen dürften. Der Betriebsrat versuche von Herrn F. abzulenken und sich schützend vor diesen zu stellen, indem er das Gericht und die Antragstellerin Glauben lassen möchte, dass die Handlungen solche des Betriebsrats als Gremium gewesen seien sollen. Außer Herrn F. habe aber kein weiteres Betriebsratsmitglied die Datei erstellt, bearbeitet, fertig gestellt, ausgedruckt, den Mitarbeitern übergeben und diese aufgefordert, die Stellungnahme an das Arbeitsgericht Wesel zu übermitteln. 17

Die Einsichtnahme sei nicht aufgrund einer kollektiven Kompetenzüberschreitung des Betriebsratsgremiums erforderlich, sondern allein aufgrund einer wiederholten Pflichtwidrigkeit von Herrn F.. 18

Der Schutz des Betriebsrats vor einer Einsichtnahme des Arbeitgebers in seine "Daten" und sein Interesse an einer Vertraulichkeit seiner Unterlagen, die in Zusammenhang mit seiner rechtmäßigen Aufgabenerfüllung stehen, seien daher durch die Einsichtnahme in die Dateihistorie der Stellungnahme gar nicht betroffen. Die Datei sei nicht Teil der rechtmäßigen und damit grundsätzlich schutzwürdigen Betriebsratstätigkeit und gehöre nicht zu den Betriebsratsunterlagen i.S.d. § 34 BetrVG. 19

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die gegenseitig gewechselten Schriftsätze Bezug genommen. 20

G r ü n d e II: 21

Die Anträge sind zulässig aber unbegründet. Die Antragstellerin darf die auf dem Betriebsratslaufwerk abgespeicherten streitigen Dateien nicht auswerten und verwerten. Sie hat kein entsprechendes Zugriffs- und Verwertungsrecht. Der Antragsgegner ist nicht verpflichtet einer entsprechenden Auswertung und Verwertung zuzustimmen. 22

Die Antragstellerin geht zutreffend selbst davon aus, dass die "EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung Nr. 138" (RBV) auf den streitigen Sachverhalt nicht anwendbar ist. Denn der Betriebsrat oder Betriebsratsmitglieder sind in ihrer Funktion als Organ bzw. Organteile der Betriebsverfassung vom Anwendungsbereich gemäß Ziff. 2 RBV nicht erfasst. Dies ist zwischen den Parteien auch unstreitig. Sonstige Vorschriften, die die Auswertung und 23

Verwertung von Daten unter den förmlichen Zustimmungsvorbehalt des Betriebsrats stellen, sind nicht ersichtlich.

Bei der streitigen Datei handelt es sich - entgegen der Ansicht der Antragstellerin - um eine Unterlage i.S.d. § 34 Abs. 3 BetrVG. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Beschluss vom 12.08.2009 - 7 ABR 15/08 - juris) sind auf Datenspeichern elektronisch gespeicherte Dateien Unterlagen iSd. § 34 Abs. 3 BetrVG. Zu den Unterlagen des Betriebsrats gehören nach dem Wortlaut und dem Zweck des Gesetzes nicht nur die Sitzungsniederschriften, sondern sämtliche Aufzeichnungen und Materialien, die der Betriebsrat oder ein Ausschuss angefertigt hat und die ständig zur Verfügung stehen. Das gilt unabhängig davon, ob diese Aufzeichnungen in Papierform verkörpert oder in Dateiform elektronisch auf Datenträgern gespeichert sind. Einsichtsrecht in diese Unterlagen haben ausschließlich die Mitglieder des Betriebsrates, nicht jedoch der Arbeitgeber. 24

Ob es sich um eine Unterlage nach § 34 Abs. 3 BetrVG handelt, entscheidet sich nicht danach, wer sie erstellt hat, warum er sie erstellt, wann er sie erstellt und aus welchen ggf. auch betriebsratsfremden Gründen er sie erstellt hat, sondern allein danach, dass sich diese Datei auf dem Betriebsratslaufwerk befindet. Hierauf hat der Arbeitgeber unter gar keinen Umständen ein Zugriffsrecht. Das Betriebsratslaufwerk ist für den Arbeitgeber grundsätzlich tabu. 25

Der Betriebsrat ist auch nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber Einsicht in seine Unterlagen bzw. die Auswertung und Verwertung der auf seinem Betriebsratslaufwerk abgespeicherten Dateien zu gestatten bzw. seine Zustimmung hierzu zu erteilen. Eine Anspruchsgrundlage hierfür ist nicht ansatzweise ersichtlich. Im Gegenteil, im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit muss der Betriebsrat darauf vertrauen können, dass von ihm bzw. von den einzelnen Mitgliedern abgespeicherte Dateien und die damit einhergehende Dateihistorie auf dem Betriebsratslaufwerk absolut vertraulich und vor dem Zugriff Dritter und damit auch vor dem Zugriff des Arbeitgebers geschützt sind. 26

Da mithin der Arbeitgeber keinen Anspruch darauf hat, die Dateien auszuwerten oder zu verwerten, bedarf es zum einen nicht der Zustimmung des Betriebsrats, zum anderen kann sie auch nicht - wie mit dem Hilfsantrag geltend gemacht - ersetzt werden. 27

Die Anträge waren daher zurückzuweisen. 28

RECHTSMITTELBELEHRUNG 29

Gegen diesen Beschluss kann von der Antragstellerin Beschwerde eingelegt werden. 30

Für den Betriebsrat ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben. 31

Die Beschwerde muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich beim 32

Landesarbeitsgericht Düsseldorf 33

Ludwig-Erhard-Allee 21 34

40227 Düsseldorf 35

Fax: 0211-7770 2199 36

eingegangen sein. 37

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 38

Die Beschwerdeschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen: 39

1.Rechtsanwälte, 40

2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 41

3.juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 42

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 43

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 44

M. 45

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE