
Datum: 07.03.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 4 TaBV 87/11
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2012:0307.4TABV87.11.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Wesel, 5 BV 14/11
Schlagworte: ohne
Normen: ohne
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
kein Leitsatz vorhanden

Tenor:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Wesel vom 15.09.2011 wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zulassen.

Gründe:

I.

Zwischen den Beteiligten sind mehrere Verfahren vor der erkennenden Kammer anhängig:

Im vorliegenden Verfahren streiten die Beteiligten darüber, ob die Antragstellerin eine Partei, die sich im Betriebsratslaufwerk des EDV-Systems der Antragstellerin befindet und in die sie bereits Einsicht genommen hat, auch verwerten darf, in einem weiteren Verfahren streiten die Beteiligten darüber, ob ein Einsichtsrecht des Betriebsrats im Protokolldateien für Zugriffe auf das Betriebsratslaufwerk im EDV-System des Arbeitgebers besteht und schließlich streiten die Beteiligten darüber, ob der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen kann, es zu unterlassen, in seine elektronischen Dateien Einblick zu nehmen.

1

2

3

4

- Des Weiteren ist vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf bei einer anderen Kammer ein Zustimmungsersetzungsverfahren über die Frage anhängig, ob die verweigerte Zustimmung des Betriebsrates zur beabsichtigten Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes zu ersetzen ist. 5
- 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. 6
- Die Mitarbeiter L., E. und I. hatten die Stellungnahme zu den Gerichtsakten gereicht. Das Landesarbeitsgericht hat in zwei Fällen die Kündigungsschutzklagen abgewiesen. In einem Fall schlossen die Parteien einen Vergleich. 7
- 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. 8
- Sie trägt hierzu 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. 9
- 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. 10
- Entgegen der seitens des Antragsgegners vertretenen Rechtsauffassung existiere für ihn kein rechtsfreier Raum, in dem seine Mitglieder Straftaten gegenüber ihrer Arbeitgeberin begehen dürften. Der Antragsgegner versuche von Herrn F. abzulenken und sich schützend vor diesen zu stellen, indem er zu Unrecht behaupte, dass die Handlungen von Herrn F. solche des Betriebsrates gewesen seien. Die Einsichtnahme sei nicht aufgrund einer kollektiven Kompetenzüberschreitung des Betriebsratsgremiums erforderlich, sondern allein aufgrund einer wiederholten Pflichtwidrigkeit von Herrn F.. 11
- Demgegenüber hat der Antragsgegner die Auffassung vertreten, dass es sich bei den hier streitigen Dateien um Unterlagen des Betriebsrates handle, in die dem Arbeitgeber kein Einsichtsrecht zustehe, erst Recht sei er nicht berechtigt, aufgrund der von ihm zu Unrecht 12

vorgenommenen Einsicht diese Unterlagen auszuwerten und zu verwerten.

Die Antragstellerin hat beantragt,	13
1.festzustellen, dass es für die Auswertung und Verwertung der auf dem Server der Antragstellerin abgespeicherten Datei "I.DATEN.BRDLEVERYONE.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;	14
hilfsweise	15
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.BRDLEVERYONE.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?" auszuwerten und die Auswertungsergebnisse zu verwerten.	16
Der Antragsgegner hat beantragt,	17
den Haupt- und Hilfsantrag zurückzuweisen.	18
Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen und zur Begründung darauf abgestellt, dass der Antragstellerin unter keinen rechtlichen Gesichtspunkten das hier beanspruchte Geltungs- und Verwertungsrecht zustehe.	19
Hinsichtlich der weiteren Darstellung des Sach- und Streitstandes sowie der Entscheidungsgründe wird auf den angefochtenen Beschluss des Arbeitsgerichtes Bezug genommen.	20
Mit der zulässigen Beschwerde verfolgt die Antragstellerin unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens ihr Antragsziel weiter.	21
Sie weist insbesondere darauf hin, dass nicht die Rede davon sein könne, dass das Betriebsratslaufwerk "für den Arbeitgeber grundsätzlich tabu" sei. Insbesondere folge aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass der Antragsgegner die Aufklärung rechtswidriger Handlungen eines seiner Mitglieder mit vereiteln dürfe und daher zur Offenlegung der Protokolldateien verpflichtet sei.	22
Sie beantragt,	23
den Beschluss des Arbeitsgerichts Wesel vom 15.September 2011 (Az.: 5 BV 14/11) aufzuheben und	24
1. festzustellen, dass es für die Auswertung und Verwertung der auf dem Server der Antragstellerin abgespeicherten Datei "I.DATEN.BRDLEVERYONE.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.	25

Hilfsweise	26
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.BRDLEVERYONE.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?" auszuwerfen und die Auswertungsergebnisse zu verwerten.	27
Der Antragsgegner beantragt,	28
die Beschwerde zurückzuweisen.	29
Er verteidigt unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens den erstinstanzlichen Beschluss. Hierbei stellt er insbesondere heraus, dass die entsprechenden Dateien strafrechtlich geschützt und solche des Betriebsrates seien. Die rechtliche Würdigung der Antragstellerin gehe ersichtlich fehl, zumal die hier streitige Stellungnahme seitens des Betriebsrates und nicht seitens des Betriebsratsmitgliedes F., wie er im Einzelnen dargelegt habe, erstellt worden sei.	30
Hinsichtlich des Weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den übrigen Inhalt der Akte ergänzend Bezug genommen.	31
II.	32
Die zulässige Beschwerde der Antragstellerin ist nicht begründet.	33
1. Das Arbeitsgericht hat mit zutreffenden Erwägungen, auf die ausdrücklich Bezug genommen wird, den Antrag zurückgewiesen.	34
2. Ergänzend hierzu ist zu den Einwänden der Beschwerde festzustellen:	35
Die seitens der Antragstellerin vertretene Rechtsauffassung verkennt die dem Antragsgegner nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes übertragenen Kompetenzen in der Ausgestaltung, wie sie von der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu den hier streitigen Fragen entwickelt worden ist.	36
a)Das Bundesarbeitsgericht hat bereits im Anschluss an seine bisherige Rechtsprechung (BAGE 43,109) in der Entscheidung vom 11.11.1997 - 1 ABR 21/97 - = DB 98, 627 betont, dass es mit der vom Betriebsverfassungsgesetz geforderten Eigenständigkeit des Betriebsrates unvereinbar ist, Kontrollrechte und Weisungsbefugnisse des Arbeitgebers hinsichtlich der Ausübung des Betriebsratsamtes zu begründen mit der Folge, dass - so in dem entschiedenen Fall - Betriebsräte nicht der Kontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten unterliegen. Entscheidend ist insoweit (so BAG vom 11.11.1997 a. a. O. zu III 1 c der Gründe), dass der Beteiligung des Betriebsrates an Entscheidungen des Arbeitgebers nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes die Vorstellung zugrunde liegt, dass zwischen dem Arbeitgeber und der vom Betriebsrat vertretenen Belegschaft Interessengegensätze bestehen, die des Ausgleiches bedürfen. Die Verpflichtung beider Seiten zur vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG beseitigt diese Interessenpolarität nicht, sondern setzt diese gerade voraus. Daraus folgt, dass die autonome Interessenwahrung mit dem Ziel eines angemessenen Ausgleiches nur dann erreicht werden kann, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat unabhängig voneinander ihre	37

Meinung bilden können; die insoweit bestehende Unabhängigkeit von Betriebsrat und Arbeitgeber ist ein Strukturprinzip der Betriebsverfassung, dass in zahlreichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes zum Ausdruck kommt.

b)Die Seitens der Antragstellerin vertretene Rechtsauffassung verkennt nicht nur diesen grundsätzlichen Ausgangspunkt, sondern in gleicher Weise die sich daraus ergebenden Regelungen in §§ 40, 34 Abs. 3 BetrVG: 38

Danach ist zunächst - unabhängig von den Eigentumsverhältnissen - völlig unbestritten (vgl. etwa Richardi/Thüsing, BetrVG, § 34 Rz. 22 sowie Däubler, BetrVG § 34 Rz. 12, § 40 Rz. 88 sowie ausführlich Einleitung Rz. 68), dass kein Einsichtsrecht des Arbeitgebers in die Akten des Betriebsrates besteht. 39

Des Weiteren ist unbestritten, dass zu den Unterlagen auch Dateien gehören (BAG NZA 09, 1218), sodass vor diesem Hintergrund eigentlich klar sein müsste, dass die Antragstellerin gerade nicht berechtigt gewesen ist, in die Dateien des Betriebsrates Einblick zu nehmen und, tut sie es doch, diese zu verwerten. Der in diesem Zusammenhang seitens der Beschwerdebegründung herausgestellte Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit wird seitens der Antragstellerin in sein Gegenteil verkehrt, wenn sie unter Berufung hierauf die von ihr reklamierten Rechte für sich in Anspruch nimmt. Gerade aus diesem Grunde sind auch Dateien strafrechtlich gemäß § 202 a und 202 b StGB geschützt mit der Folge, dass für Eingriffe selbst von Strafverfolgungsorganen Rechtfertigungsgründe, wie etwa nach den §§ 94 ff. StPO (vgl. statt aller Fischer, StGB, 2010, § 202 a Rz. 12 m. w. N.) vorliegen müssen. 40

c)Auch - hierauf sei nur ergänzend hingewiesen - ist die Antragstellerin nicht berechtigt gewesen, unter dem Gesichtspunkt einer von der Rechtsprechung entwickelten notwehrähnlichen Situation bei Eingriffen in grundgesetzlich geschützte Positionen eines anderen den hier erfolgten Eingriff in Dateien vorzunehmen und diese auszuwerten (vgl. etwa BAG vom 26.08.2008 - 1 ABR 16/07 - zu Rz. 12 ff. der Entscheidungsgründe unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes, ferner BGH NJW 03, 1727). Danach müssen solche Eingriffe stets verhältnismäßig sein, d. h. unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles unumgänglich sein. Selbst wenn aber zugunsten der Antragstellerin unterstellt wird, das Betriebsratsmitglied habe die hier in Frage stehende Stellungnahme während der Arbeitszeit gefertigt, ohne sich abzumelden, würde dies nichts daran ändern, dass es um betriebsverfassungsrechtliche Tätigkeiten geht in einer Fallgestaltung, die ersichtlich nicht die von der Antragstellerin beabsichtigte außerordentliche Kündigung nach den hierzu von der höchstrichterlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen rechtfertigen kann (statt aller etwa: BAG vom 26.03.2009 - 2 AZR 953/07 - und vom 10.06.2010 - 2 AZR 541709 -). Angesichts des hier von der Antragstellerin vorgetragenen Sachverhaltes wäre eine Abmahnung ausreichend gewesen; unabhängig hiervon geht es in diesem Zusammenhang nicht um solche überragenden höherwertigen Güter der Antragstellerin, die die Auswertung der hier rechtswidrig erlangten Dateien rechtfertigen könnten. Entsprechendes gilt, soweit die Antragstellerin zugleich beabsichtigt, ein Ausschlussverfahren des Betriebsratsmitgliedes einzuleiten. 41

d)In gleicher Weise - dies hat das Arbeitsgericht zutreffend herausgestellt - ergibt sich aus der hier abgeschlossenen EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung nichts Gegenteiliges, weil sie auf den streitigen Sachverhalt nicht anwendbar ist; insbesondere nicht das hier seitens der Antragsstellerin reklamierte Zugriffs- und Verwertungsrecht normiert. 42

III. 43

44

Da der Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung zukommt, noch die Voraussetzungen für eine Divergenzbeschwerde ersichtlich sind, besteht für die Zulassung der Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht kein gesetzlicher Grund.

Rechtsmittelbelehrung: 45

Gegen diese Entscheidung ist für die Beteiligten kein Rechtsmittel gegeben. 46

Die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde durch das Landesarbeitsgericht kann von der Antragstellerin durch Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht angefochten werden. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf § 92 a ArbGG verwiesen. 47

gez.: Dr. Petergez.: Hagengez.: Schmugge 48