

II. Rechtsprobleme der Nutzung von EDV-Netzwerken und des Internets im Arbeitsverhältnis

Im vorliegenden Abschnitt werden die arbeitsrechtlichen Probleme einer Nutzung von EDV-Netzwerken im Kontext von Arbeitsverhältnissen diskutiert. Da zu diesem Problemfeld keine systematische Kodifikation existiert, folgen die Ausführungen einer an Sachverhaltsgruppen orientierten Systematik.

Das primäre Ordnungskriterium der anschließenden Erörterung bilden drei zentrale Gruppen der Arbeitswelt, nämlich Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgeber.

Während Punkt 1. den arbeitsrechtlichen Problemen einer Nutzung von EDV-Netzwerken durch Arbeitnehmer gewidmet ist, beschäftigen sich die Punkte 2. und 3. mit den rechtlichen Problemen der Nutzung von EDV-Netzwerken durch Arbeitnehmervertretungen einerseits und durch die Arbeitgeber andererseits.

1. Nutzung von EDV-Netzwerken am Arbeitsplatz: Arbeitnehmernutzung

Das arbeitsrechtliche Problemfeld einer Nutzung von EDV-Netzwerken durch Arbeitnehmer zerfällt seinerseits in zwei komplementäre Teilaspekte. Hierbei handelt es sich zum einen um die berufliche zum anderen um die private Nutzung von EDV-Netzwerken am Arbeitsplatz. Beide Aspekte werden nachfolgend getrennt betrachtet.

a) Berufliche Nutzung von EDV-Netzwerken am Arbeitsplatz

Die berufliche Nutzung von EDV-Netzwerken am Arbeitsplatz kann insbesondere dann zu arbeitsrechtlichen Problemen führen, wenn diese neu an EDV-Netzwerke angeschlossen werden oder wenn bestehende EDV-Lösungen durch neue Technik ersetzt werden sollen. Dabei ist zwischen drei Arten betrieblicher Organisationsformen zu unterscheiden.

- Die Nutzung von EDV-Netzen als Ergänzung des herkömmlichen (innerbetrieblichen) Arbeitsplatzes. Hier wird den Arbeitnehmern beispielsweise die Möglichkeit eröffnet, E-Mails (oder unternehmensinterne Notes) zu versenden bzw. Informationen aus elektronischen Netzwerken abzurufen.
- Ausgelagerte Arbeitsplätze, die nicht im herkömmlichen betrieblichen Arbeitsumfeld angesiedelt sind und mit dem Unternehmen des Arbeitgebers nur über EDV-Netzwerke in Verbindung stehen (sog. Telearbeitsverhältnisse).

- Arbeitsplätze in virtuellen Unternehmen. Unter einem virtuellen Unternehmen werden hier Wirtschaftseinheiten verstanden, die über keinerlei herkömmliche betriebliche Organisationsform verfügen. Die Organisation bzw. Koordination der einzelnen Arbeitnehmer und ihrer Arbeitsleistung erfolgt im virtuellen Unternehmen ausschließlich über EDV-Netzwerke.

In allen drei Bereichen kann es Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzgestaltung kommen. Hinzu kommen z. B. arbeitsrechtliche Fragen zum Schutz geistiger Leistungen, denn insbesondere bei der beruflichen Nutzung von EDV-Netzwerken ist die Produktion neuer Ideen in doppelter Hinsicht von Belang. Zum einen ist die EDV-Netzwerktechnik selbst Gegenstand vielfältiger Innovationen in den Bereichen Hard- und Software, zum anderen ermöglicht und fördert die EDV-Netzwerktechnik die Generierung und Verbreitung neuer Ideen in praktisch allen Wissensbereichen.

Einige ausgewählte, mit der beruflichen Nutzung verbundene arbeitsrechtliche Problemstellungen sind Gegenstand der folgenden Ausführungen.

aa) Arbeitnehmerrechte bei der Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken am Arbeitsplatz

Bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen mit EDV-Netzwerken kommt es entscheidend auf die Rechtsstellung des Arbeitnehmers an. Sie setzt sich im Wesentlichen aus den im Anschluss skizzierten Arbeitnehmerrechten und -pflichten zusammen.

Als mögliche Arbeitnehmerrechte kommen u. a. in Betracht:

- Anspruch auf Zugang zu EDV-Netzen,
- Anspruch auf Zugang zu neuester Technik,
- Anspruch auf Schulung oder Weiterbildung.

In aller Regel werden die genannten Ansprüche – bei denen es sich aus der Perspektive des Arbeitgebers um arbeitsvertragliche Nebenpflichten handelt – nicht ausdrücklich in einem Arbeitsvertrag niedergelegt sein. Daher ist für die Beantwortung der Frage, ob die genannte Ansprüche im Einzelfall bestehen, auf allgemeine arbeitsvertragliche Grundsätze zurückzugreifen.

Allgemein gilt, dass allein der Arbeitgeber – im Rahmen der arbeitsvertraglichen Festlegungen sowie unter Beachtung gesetzlicher und/oder kollektivarbeitsrechtlicher Vorgaben aus Tarifverträgen und Betriebs- oder

Dienstvereinbarungen – über die Art und Weise der Arbeitserbringung durch die Arbeitnehmer entscheidet. Mit anderen Worten steht dem Arbeitgeber ein Weisungsrecht in Bezug auf die Art und Weise der Arbeitsleistung zu.¹⁰ Mit dem allgemeinen Direktionsrecht des Arbeitgebers sind Ansprüche der Arbeitnehmer auf Zugang zu EDV-Netzwerken oder auf Zugang zu neuester Technik nicht vereinbar.¹¹ Das bedeutet, dass derartige Arbeitnehmerrechte im Regelfall nicht existieren.

Eine andere Wertung kann sich nur für atypische Sachverhalte ergeben. So können sich in besonderen Fällen drei inhaltlich eng verwandte Grundsätze des Individualarbeitsrechts einzeln sowie insgesamt oder teilweise kumulativ zu Arbeitnehmeransprüchen auf Zugang zu EDV-Netzwerken oder auf Zugang zu neuester Technik verdichten. Die hier relevanten Grundsätze sind:

- die allgemeine arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers,
- der Grundsatz billigen Ermessens bei der Ausübung von Weisungsrechten durch den Arbeitgeber (vgl. § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG),
- der Grundsatz der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer (vgl. § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).

Inwieweit diese arbeitsrechtlichen Prinzipien sich jedoch zu einem Anspruch des Arbeitnehmers auf elektronische Informations- und Kommunikationstechnik verdichten, kann nur für den jeweiligen konkreten Einzelfall entschieden werden. Denkbar wäre ein Anspruch zum Beispiel in Fällen, in denen ein einzelner Mitarbeiter, obwohl die Technik vorhanden und alle anderen Arbeitnehmern der Gebrauch gestattet ist, EDV-System als einziger nicht nutzen darf.¹²

Werden hingegen EDV-Netzwerke am Arbeitsplatz neu eingeführt bzw. verändert, stellt sich die Frage, inwieweit den betroffenen Arbeitnehmern ein Anspruch auf Schulung oder Weiterbildung gegen den Arbeitgeber zusteht. Auch in diesem Punkt dürfte eine ausdrückliche arbeitsvertragliche Regelung zumeist eher die seltene Ausnahme darstellen. Daher sind zur Beantwortung erneut die bereits benannten arbeitsrechtlichen Grundsätze heranzuziehen.

Ein genereller Arbeitnehmeranspruch auf Schulung bzw. Weiterbildung bei der Einführung bzw. Umrüstung von EDV-Netzwerken besteht nicht.¹³

¹⁰ *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, 2. Aufl., 2002, Rn. 83; *ders.*, Rn. 152; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 31 V.

¹¹ Zur Kritik des sehr weitgehenden Direktionsrechts *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, 2. Aufl., 2002, Rn. 83 ff.

¹² *Ebenda*, Rn. 92 f.

¹³ Vgl. *ebenda*, Rn. 95 f.

So ist der Arbeitgeber in der Regel nicht gezwungen, den Arbeitnehmer auf einem bestimmten Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen, wenn dort ein Zugang zu einem EDV-Netzwerk eingerichtet oder eine neue Technik eingeführt wird (beachte aber die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 i.V. mit § 95 Abs. 3 BetrVG). Etwas anderes kann sich jedoch wiederum je nach Einzelfall aus der allgemeinen arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht und aus dem Grundsatz billigen Ermessens ergeben.¹⁴ Für die Existenz eines Arbeitnehmeranspruches auf angemessene Schulung bzw. Fortbildung spricht darüber hinaus § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG, wonach eine Kündigung dann sozial nicht gerechtfertigt ist, wenn eine Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern nach zumutbaren Fortbildungsmaßnahmen möglich wäre.¹⁵

bb) Arbeitnehmerpflichten bei der Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken am Arbeitsplatz

Neben den dargestellten Rechten bestehen aber auch Pflichten des Arbeitnehmers, die er zu beachten hat. So ist ein Mitarbeiter verpflichtet:

- zur Nutzung der Technik am Arbeitsplatz;
- zum sachgemäßen Umgang mit der Netzwerktechnik;
- zur Weiterbildung.

Aufgrund seines Direktionsrechts kann der Arbeitgeber die Arbeit bzw. die Art und Weise der Ausübung sowie die Weiterqualifizierung anordnen.¹⁶ Das Weisungsrecht wird lediglich durch die geltenden Gesetze, kollektiv-arbeitsrechtlichen Normen (Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen) und die Leistungsbeschreibung im konkreten Arbeitsvertrag beschränkt.¹⁷

cc) Kollektivarbeitsrechtliche Aspekte beruflicher Nutzung von EDV-Netzwerken durch Arbeitnehmer

Einbeziehung des Betrieb- oder Personalrats in die berufliche Nutzung von EDV-Netzwerken

Im Hinblick auf die Einbeziehung von Arbeitnehmervertretungen bei der beruflichen Nutzung von EDV-Netzwerken ist zwischen Informations-, Beratungs- (bzw. Anhörungs- und Mitwirkungsrechten) sowie Mitbestim-

¹⁴ Dazu im Einzelnen *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, 2. Aufl., 2002, Rn. 97 ff.

¹⁵ *Däubler*, Das Netz und arbeitsrechtliche Fragen, in: Moritz/Dreier, Rechts-Handbuch zum E-Commerce, Rn. 12 ff.

¹⁶ ArbG Bonn NZA 1991, 512 = NJW 1991, 2168.

¹⁷ Dazu näher *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, 2. Aufl., 2002, Rn. 83 ff.

mungsrechten der Arbeitnehmervertretungen zu unterscheiden.¹⁸ Im Einzelnen gilt Folgendes:

Informationsrechte von Betriebs- oder Personalrat nach § 80 BetrVG bzw. § 68 BPersVG

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sowie nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG zählt die Überwachung der Einhaltung aller zugunsten von Arbeitnehmern erlassenen rechtlichen Regelungen zu den Grundaufgaben jeder Arbeitnehmervertretung.

Diesen korrespondieren entsprechende Informationsrechte gegenüber den Arbeitgebern bzw. Dienstherren. Nach § 80 Abs. 2 BetrVG bzw. nach § 68 Abs. 2 BPersVG sind Arbeitnehmervertretungen vom jeweiligen Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (passives Informationsrecht).¹⁹

Inwieweit nicht nur dem Betriebsrat, sondern auch dem Personalrat ein aktives Informationsrecht zusteht, ist umstritten. Insgesamt sprechen jedoch gewichtige teleologische Argumente für ein eigenes Begehungs-, Betretungs- und Stichprobenrecht des Personalrats, da dessen Überwachungsaufgabe ohne die entsprechenden Kontrollrechte letztlich leer liefe.²⁰

Zu den vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Informationen zählen z. B.:

- eine umfassende technische Beschreibung der eingesetzten Hard- und Software;
- die Benennung von Umfang sowie von Art und Weise der Speicherung und Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten;
- Arbeitsweise und Verwendungsmöglichkeiten der benutzten Hard- und Software;
- Möglichkeiten der (nachträglichen) Datenverknüpfung.

Neben den vorstehend genannten allgemeinen Informationsrechten der Arbeitnehmervertretungen bestehen insbesondere im Betriebsverfassungsrecht weitere konkrete Informationsrechte des Betriebsrates bei speziellen Beteiligungsrechten. Spezielle Informationsrechte kennt das Personalver-

¹⁸ Vgl. hierzu: *Ernst*, NZA 2002, S. 585 (586 f.); *Lindemann/Simon*, BB 2001, S. 1950 (1953 f.).

¹⁹ Dazu näher *Buschmann*, in: Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG-Kommentar, 2002, § 80 Rn. 64 ff.

²⁰ LAG Frankfurt CI 3/1993, 24; vgl. *Wilke*, CF 2/2001, S. 15 f.; Empirie bei *Grass*, CI 1/1995, S. 25.

vertretungsrecht i.d.R. nicht. Hier ist daher vor allem auf den allgemeinen Informationsanspruch aus § 68 Abs. 2 BPersVG abzustellen.

Beratungsrechte bzw. Anhörungs- und Mitwirkungsrechte von Betriebs- oder Personalrat bei der Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken

Dem Betriebsrat stehen Informations- und Beratungsrechte bei der Planung (neuer) technischer Anlagen oder der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen nach § 90 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2 BetrVG zu. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber gem. § 92 Abs. 1 BetrVG nach einer entsprechenden Information des Betriebsrats mit diesem über seine Personalplanung beraten. Das gilt jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber überhaupt eine Personalplanung durchführt.

EDV-Netzwerke sind technische Anlagen i.S. von § 90 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und ihre Einführung oder Änderung geht ganz überwiegend mit entsprechenden Änderungen der Arbeitsverfahren und Abläufe i.S. von § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG einher.²¹ Daher löst die Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken in aller Regel die Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrates nach § 90 BetrVG aus.

Soweit mit der Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken auch eine neue oder veränderte Personalplanung verbunden ist, stehen dem Betriebsrat darüber hinaus die Informations- und Beratungsrechte aus § 92 Abs. 1 BetrVG zu.

Im Unterschied zum Betriebsverfassungsrecht steht dem Personalrat im Personalvertretungsrecht nach § 78 Abs. 5 BPersVG lediglich ein Anhörungsrecht in Fällen grundlegender Änderungen von Arbeitsverfahren und -abläufen zu. Außerdem bestehen Mitwirkungsrechte (eingeschränkte Mitbestimmungsrechte) des Personalrats laut § 76 Abs. 2 Nr. 7 BPersVG bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden sowie gem. § 76 Abs. 2 Nr. 5 BPersVG bei Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes.

In allen Fällen einer eingeschränkten Mitbestimmung des Personalrats nach § 76 BPersVG liegt die Letztentscheidungskompetenz nach § 69 Abs. 4 Satz 3 BPersVG nicht wie bei echten Mitbestimmungsrechten bei der Einigungsstelle (§ 71 BPersVG), sondern bei der obersten Dienstbehörde. Insoweit besteht für die Tatbestände von § 76 BPersVG gerade keine echte Mitbestimmung des Personalrats.

Die Einführung und auch die Änderung von EDV-Netzwerken wird in aller Regel eine Maßnahme zur Steigerung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes i.S. von § 76 Abs. 2 Nr. 5 BPersVG dar-

²¹ Vgl. Klebe, in: Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG-Kommentar, 2002, § 90 Rn. 8 ff.

stellen. Ob die Einführung oder die Änderung von EDV-Netzwerken darüber hinaus auch die Tatbestände von § 78 Abs. 5 BPersVG (grundlegende Änderung von Arbeitsverfahren oder -abläufen) oder von § 76 Abs. 2 Nr. 7 BPersVG (Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden) erfüllt, lässt sich nur nach den Umständen des Einzelfalles beantworten.

Mitbestimmungsrechte von Betriebs- oder Personalrat bei der Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken.

Bei der Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken können verschiedene betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsrechte zu beachten sein. Im Einzelnen gilt Folgendes:

Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen

Dem Betriebsrat steht nach § 99 i.V. mit § 95 Abs. 3 BetrVG ein Informations- und Mitbestimmungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen, wie z. B. Versetzungen, zu. Ignoriert der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, so ist die personelle Einzelmaßnahme unwirksam.

Bei den bei der Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken auftretenden personellen Einzelmaßnahmen i.S. von § 99 BetrVG handelt es sich im Wesentlichen um Versetzungen. Aus diesem Grund beschränkt sich die nachfolgende Erörterung auf diesen Tatbestand.

Laut § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG liegt eine mitbestimmungspflichtige Versetzung vor, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsbereich zuweist und diese Zuweisung voraussichtlich länger als einen Monat Bestand hat oder aber mit einer erheblichen Änderung der Arbeitsumstände einhergeht. Der Arbeitsbereich und die Arbeitsumstände i.S. von § 95 Abs. 3 BetrVG weisen zumindest eine räumliche, technische und organisatorische Dimension auf.²²

Durch die Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken wird jedenfalls die technische und die organisatorische Dimension der betroffenen Arbeitsbereiche tangiert. Sofern es sich dabei nicht nur um gewöhnliche Änderungen – z. B. im Rahmen des üblichen Austausches von Altgeräten gegen Neugeräte – handelt, liegt eine Änderung der Arbeitsumstände und damit i.d.R. eine Versetzung i.S. von § 99 BetrVG vor. Indizien für das Vorliegen einer Versetzung bei der Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken sind beispielsweise Änderungen der geforderten Arbeitsergebnisse (z. B. E-Mails statt Briefe), Änderungen bei den einzusetzenden Arbeitsmitteln (z. B. elektronischer Datenaustausch statt Hauspost), Änderun-

²² Kittner in: Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG-Kommentar, 2002, § 99 Rn. 86.

gen der Aufgabenstellungen oder die Entstehung von Schulungsbedarf bei den betroffenen Arbeitnehmern.

Sofern bei der Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG besteht, kann er seine Zustimmung zu den Versetzungen unter Berufung auf einen der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe binnen einer Woche schriftlich verweigern (§ 99 Abs. 3 BetrVG).

Denkbar ist beispielsweise die Zustimmungsverweigerung wegen Verstoßes gegen Vorschriften des Daten- oder Arbeitsschutzrechts (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG), wegen Benachteiligung anderer Arbeitnehmer (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG) oder wegen Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG).

Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen

Nach § 97 Abs. 2 BetrVG verfügt der Betriebsrat unter zwei Voraussetzungen über ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der Weiterbildung: Erstens, der Arbeitgeber hat (betriebliche) Maßnahmen geplant oder durchgeführt, welche die Tätigkeit betroffener Arbeitnehmer ändern und zweitens, die Art dieser Änderung bedingt, dass die beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse der betroffenen Arbeitnehmer nicht mehr zur Erfüllung ihrer Aufgaben ausreichen. Aufgrund seines Mitbestimmungsrechts bei Fragen der Weiterqualifizierung ist es dem Betriebsrat möglich, bereits frühzeitig und vielleicht sogar präventiv betriebliche Bildungsmaßnahmen durchzusetzen.²³

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Betriebsänderungen

Nach §§ 111 ff. BetrVG steht dem Betriebsrat im Fall von Betriebsänderungen ein Informations- und Beratungsrecht zu.

Wann eine Betriebsänderung vorliegt, regelt § 111 Satz 3 BetrVG. Im hier interessierenden Zusammenhang einer Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken sind allein die Tatbestände in § 111 Satz 3 Nr. 4 und Nr. 5 BetrVG von Bedeutung. Nach § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG liegt eine Betriebsänderung u. a. dann vor, wenn grundlegende Änderungen an der Betriebsorganisation oder den Betriebsanlagen vorgenommen werden. Von diesen grundlegenden Änderungen muss ein erheblicher Teil der Belegschaft eines Betriebes (unmittelbar oder mittelbar) erfasst werden.

²³ Dazu näher *Buschmann*, in: Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG-Kommentar, 2002, § 97 Rn. 8 ff.

Der Begriff Betriebsorganisation in § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG steht für die Art und Weise des Zusammenspiels von Menschen und Betriebsanlagen, wobei Betriebsanlagen i.S. von § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG alle technischen Hilfsmittel sind, die zur Erledigung der Arbeitsaufgaben eingesetzt werden.²⁴

Grundlegend ist eine Änderung der Betriebsorganisation zumindest dann, wenn die eingeführten Neuerungen einen qualitativen Sprung – beispielsweise bei der eingesetzten Technik (Betriebsanlagen) – verkörpern. So wurde z. B. die Einführung von Bildschirmarbeitsplätzen von den Arbeitsgerichten als grundlegende Änderung der Betriebsorganisation i.S. von § 111 BetrVG angesehen.²⁵

Vor diesem Hintergrund wird jedenfalls die betriebsweite Einführung eines Intranets oder auch von Zugängen zum Internet als grundlegende Änderung der Betriebsorganisation i.S. von § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG und damit als Betriebsänderung zu werten sein. In allen anderen Fällen gilt es, vor allem zwei Gesichtspunkte zu prüfen.

Zunächst einmal ist zu klären, inwieweit die teilweise Einführung bzw. die Änderung von EDV-Netzwerken einen qualitativen Sprung in der Art und Weise des Zusammenspiels von Menschen und Betriebsanlagen bedeutet.

Liegt ein solcher qualitativer Sprung in der Betriebsorganisation vor, bleibt weiterhin zu fragen, ob hiervon ein erheblicher Teil der Belegschaft des fraglichen Betriebes betroffen wird. Das wird immer dann zu verneinen sein, wenn nur ausgewählte Spezialisten mit einer Zugriffsmöglichkeit auf EDV-Netzwerke ausgestattet werden bzw. sind. Hilfsweise kann zur Bestimmung der Erheblichkeit der von einer Änderung betroffenen Anzahl von Arbeitnehmern auch auf die in § 17 Abs. 1 KSchG genannten Schwellenwerte zurückgegriffen werden.²⁶

EDV-Netzwerke sind nicht nur (technischer) Teil der Betriebsorganisation, sondern immer zugleich auch Betriebsanlagen i.S. von § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG.

Laut § 111 Satz 3 Nr. 5 BetrVG liegt ein Unterrichts- und Beratungsrecht auch dann vor, wenn grundlegend neue Arbeitsmethoden (oder Fertigungsverfahren) für einen erheblichen Teil der Belegschaft eingeführt werden. Eine Arbeitsmethode i.S. von § 111 Satz 3 Nr. 5 BetrVG ist jede Form der Nutzung menschlicher Arbeitskraft durch den Arbeitgeber. Grundlegend neu ist eine Arbeitsmethode, die in dem betrachteten Betrieb bislang

²⁴ *Däubler*, in: *Däubler/Kittner/Klebe*, BetrVG-Kommentar, 2002, § 111 Rn. 81 ff.

²⁵ BAG AP Nr. 10 zu § 111 BetrVG 1972; LAG Hamburg BetrR 1981, 173.

²⁶ *Däubler*, in: *Däubler/Kittner/Klebe*, BetrVG-Kommentar, 2002, § 111 Rn. 86.

nicht praktiziert wurde. Betriebsexterne Maßstäbe – wie z. B. die Branchenüblichkeit oder die Üblichkeit von Arbeitsmethoden in der Gesamtwirtschaft – sind im Rahmen von § 111 Satz 3 Nr. 5 BetrVG ohne Bedeutung.²⁷

Mit Blick auf die vorstehenden Ausführungen verkörpert jedenfalls die erstmalige betriebsweite Einführung eines Intranets bzw. von Zugängen zum Internet die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden i.S. von § 111 Satz 3 Nr. 5 BetrVG und damit Beteiligungsrechte des Betriebsrats.

In allen anderen Fällen gilt es zu prüfen, ob die teilweise Einführung bzw. Änderung vorhandener EDV-Netzwerke gleichzeitig die Einführung einer grundlegend neuen Arbeitsmethode ist. Das wird jedenfalls dann zu verneinen sein, wenn bereits mehrere Mitarbeiter des Betriebs mit den neuen oder geänderten EDV-Netzwerken arbeiten. Handelt es sich hingegen um eine schleichende oder sukzessive Betriebsänderung, bei der durch jede einzelne Aktion des Arbeitgebers nur ein unerheblicher Teil der Belegschaft betroffen ist, greifen die §§ 111 ff. BetrVG jedoch dann ein, wenn in einem längeren Zeitraum (bis zu mehreren Jahren) insgesamt ein erheblicher Anteil der Arbeitnehmer desselben Betriebes von den Änderungen in der Betriebsorganisation oder bei den Arbeitsmethoden erfasst wird.²⁸

Das Vorliegen einer Betriebsänderung i.S. von § 111 BetrVG löst unmittelbar nur Informations-, Beratungs- sowie Interessen- und Nachteilsausgleichspflichten des Arbeitgebers aus. Erst wenn der Interessen- und Nachteilsausgleich (Sozialplan) zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht gelingt, kann der Betriebsrat notfalls die Einigungsstelle anrufen (§ 112 Abs. 2 S. 2 BetrVG).²⁹

Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung von Benutzungsregelungen für EDV-Netzwerke

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG steht dem Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Ordnung ein Mitbestimmungsrecht zu. Erlässt der Arbeitgeber bei der Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken Verhaltens- bzw. Nutzungsregelungen für die betroffenen Arbeitnehmer (z. B. Verschlüsselungsverbote, Nutzungszeiten, Passwortregelungen etc.), hat der Betriebsrat mitzubestimmen.³⁰

Das gilt jedoch nur soweit tatsächlich allgemeingültige betriebliche Verhaltensregeln aufgestellt werden. Macht der Arbeitgeber dagegen nur bestimmten Arbeitnehmern Vorgaben in Bezug auf die Nutzung von EDV-

²⁷ Däubler, in: Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG-Kommentar, 2002, § 111 Rn. 89 ff.

²⁸ Ebenso Däubler, Internet und Arbeitsrecht, 2. Aufl., 2002, Rn. 135 ff.

²⁹ Dazu näher *ders.*, Rn. 136 ff.

³⁰ Vgl. hierzu Ernst, NZA 2002, S. 585 (587).

Netzwerken, handelt es sich lediglich die Ausübung seines allgemeinen Direktionsrechts. Derartige (An-)Weisungen unterliegen nicht der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.³¹

Weitere Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken bestehen gemäß

- § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit),
- § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (vorübergehende Veränderung der betriebsüblichen Arbeitszeit),
- § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Einführung und Anwendung technischer Überwachungs- und Kontrolleinrichtungen),
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Arbeitsschutzregelungen).

Mitbestimmung des Personalrats bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen

Ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht steht dem Personalrat nach § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG bei der Gestaltung der Arbeitsplätze zu. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bezieht sich die Mitbestimmung des Personalrats in diesem Punkt auf die räumliche Lage und die sachliche Ausstattung bereits bestehender Arbeitsplätze.³²

Damit besitzt der Personalrat bei Einführung und Änderung von EDV-Netzwerken an Arbeitsplätzen in aller Regel über ein echtes Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG.

Mitbestimmung des Personalrats bei Rationalisierungsmaßnahmen

Mit § 75 Abs. 3 Nr. 13 BPersVG verfügt der Personalrat bei Rationalisierungsmaßnahmen über ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf Sozialpläne inklusive Pläne für Umschulungen.

Durch die Einführung von EDV-Netzwerken werden in aller Regel Rationalisierungspotenziale erschlossen, so dass in diesen Fällen eine Rationalisierungsmaßnahme i.S. von § 75 Abs. 3 Nr. 13 BPersVG vorliegt.³³ Inwieweit diese Wertung auch für Änderungen an bereits bestehenden EDV-Netzwerken gilt, ist im jeweiligen Einzelfall zu prüfen.

³¹ Vgl. *Beckschulze/Henkel*, DB 2001, S. 1491 (1500).

³² BVerwG PersR 1993, 164 (166).

³³ Ebenso *Däubler*, Internet und Arbeitsrecht, 2. Aufl., 2002, Rn. 154.

Mitbestimmung des Personalrats bei der Einführung von Benutzungsregelungen für EDV-Netzwerke

Gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG steht dem Personalrat in Fragen der Ordnung der Dienststelle ein Mitbestimmungsrecht zu. Erlässt die Dienststellenleitung bei der Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken Verhaltens- bzw. Nutzungsregelungen für die betroffenen Arbeitnehmer (z. B. Verschlüsselungsverbote, Nutzungszeiten, Passwortregelungen etc.), hat der Personalrat mitzubestimmen.³⁴

Das gilt jedoch nur soweit tatsächlich allgemeingültige Verhaltensregeln für die Dienststelle aufgestellt werden. Macht der Arbeitgeber dagegen nur bestimmten Arbeitnehmern Vorgaben in Bezug auf die Nutzung von EDV-Netzwerken, handelt es sich ebenfalls nur um die Ausübungen seines allgemeinen Direktionsrechts. Derartige (An-) Weisungen unterliegen nicht der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG.

Sonstige Mitbestimmungsrechte des Personalrats bei der Einführung oder Änderung von EDV-Netzwerken

- § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG (u. a. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit).
- § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG (Einführung und Anwendung technischer Überwachungs- und Kontrolleinrichtungen).
- § 75 Abs. 3 Nr. 11 BetrVG (Arbeitsschutzregelungen).

Tarifverträge

Laut § 1 Abs. 1 TVG kann der Inhalt von (individuellen) Arbeitsverhältnissen durch Tarifverträge geregelt werden. Wie gezeigt, berührt die Problematik der beruflichen Nutzung von EDV-Netzwerken in mancherlei Hinsicht das individuelle Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Daher sind tarifvertragliche Regelungen zum beruflichen Einsatz von EDV-Netzwerken nach § 1 Abs. 1 TVG grundsätzlich zulässig.

Soweit ersichtlich, bestehen jedoch bislang keine tarifvertraglichen Regelungen zur beruflichen Nutzung von EDV-Netzwerken durch Arbeitnehmer. Der Grund hierfür dürfte in dem beiderseitigen Bestreben der Tarifvertragsparteien (Arbeitgeber und Gewerkschaften, § 2 TVG) liegen, die individuelle Entscheidungskompetenz in den Unternehmen und Betrieben in diesem Punkt nicht einzuschränken.

³⁴ *Schneider*, PersR 1991, S. 129.