

Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu E-Mail und Internet (2)

Die wichtigsten Problempunkte einer E-Mail/Internet-Vereinbarung wurden im ersten Teil dieses Artikels erarbeitet, nun geht es um den systematischen Aufbau des eigentlichen Regelwerks – und um die Klärung einiger noch verbliebener offener Fragen.

IST ERST EINMAL ÜBER die zentralen Fragen privater Mitnutzung und die Zulässigkeit von Kontrollmaßnahmen unter weitestgehender Wahrung der Persönlichkeitsrechte Einigkeit zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung erzielt (siehe den ersten Teil des Artikel in CF 9/04 ab Seite 15), gestaltet sich der formgerechte Aufbau der Betriebs-/Dienstvereinbarung und die Klärung weiterer Punkte recht einfach.

Formal könnte eine Betriebs-/Dienstvereinbarung zur E-Mail/Internet-Nutzung in etwa folgendermaßen gegliedert sein:

- Präambel/Zielsetzung/Gegenstand
- Geltungsbereich
- Definitionen
- Systembeschreibung
- Grundsätze
- Internet-Nutzung
- E-Mail-Nutzung
- Datenschutz
- Systemadministration
- Missbrauchskontrolle
- Qualifizierung
- Rationalisierungsschutz
- Gesundheitsschutz
- Mitwirkung und Rechte des Betriebs-/Personalrats
- Schlussbestimmungen

Die wichtigsten Punkte dieser Gliederung sollen im Folgenden noch etwas

erläutert, vor allem aber durch eine Reihe von Formulierungsbeispielen ergänzt werden (siehe info-Kasten ab Seite 9).

Präambel/Zielsetzung/ Gegenstand

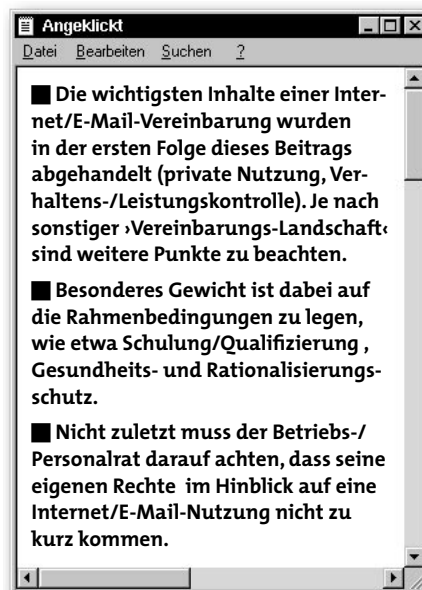
Es macht sich gut, am Anfang einer E-Mail/Internet-Vereinbarung die gemeinsame Zielsetzung, den gemeinsamen Willen zur Gestaltung der Betriebszukunft und möglicherweise auch die unmittelbare Zielsetzung der abgeschlossenen Vereinbarung zu dokumentieren. Dafür eignet sich eine (mehr oder weniger salbungsvolle) Präambel. Insbesondere bei einem guten, kooperativen Verhältnis zwischen Interessenvertretung und Arbeitgeber wird dies leicht

möglich sein. Wird allerdings um die Vereinbarung heftig gestritten, ist es wohl sinnvoller, gleich mit der Zielsetzung des schließlich gegenseitig sich Abgerungenen ›ins Haus zu fallen‹.

Dabei können die Zielsetzungen der Vereinbarung sehr unterschiedlich sein: Sie sollen möglicherweise nur die Fragen des Nutzungsumfangs und die Kontrollfrage abdecken, können aber auch wesentlich weiter gefasst sein. So können auch Fragen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatzgestaltung, der Schulung und auch des Rationalisierungsschutzes mit abgedeckt werden (siehe Formulierungsbeispiele im info-Kasten Seite 9).

Geltungsbereich/Definitionen/ Systembeschreibung

Schon aus formalen Gründen muss der Geltungsbereich der Vereinbarung angegeben werden. Möglicherweise empfiehlt es sich auch, Begriffsbestimmungen vorneweg zu klären, damit man sich später nicht über die Auslegung streiten muss. Viele Vereinbarungen dokumentieren auch als Teil der Vereinbarung oder in einem Extra-Anhang die Beschreibung der eingesetzten IKT-Systeme, um Art und Umfang der Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten transparent zu machen. Dies wird immer wieder gern gemacht, obwohl solche Listen beim betrieblichen Daten-



schutzbeauftragten ohnehin geführt werden müssen. Dort sind sie auch jederzeit vom Betriebsrat einzusehen und müssen nach einer BAG-Entscheidung dem Betriebs- oder Personalrat auf Wunsch auch ausgehändigt werden. Insofern blähen diese Listen einerseits eine Vereinbarung um viele Seiten auf, schaffen aber andererseits für die Beschäftigten auch mehr Transparenz (siehe Formulierungsbeispiele im info-Kasten Seite 9).

Grundsätze und Nutzung

Bereits im ersten Teil dieses Artikels wurden die hierzu entscheidenden Fragen aufgeworfen und konkrete Nutzungsregelungen vorgestellt (cf 9/04 ab Seite 15). Vor allem müssen in diesem Bereich strittige Fragen des Verhaltens und der Kontrolle dieses Verhaltens geklärt werden. Regelungen hierzu werden in vielen Vereinbarungen leider auch mit eher technischen Fragen der Sicherheit und Arbeitsorganisation vermengt. Im ersten Teil dieses Artikels wurde schon deutlich gemacht, dass solche Regelungen möglicherweise in gesonderten Richtlinien besser aufgehoben wären (siehe Formulierungsbeispiele in cf 9/04 ab Seite 17).

Systemadministratoren

Systemadministratoren haben bedingt durch ihre beruflichen/dienstlichen Pflichten vollen Zugriff auf alle anfallenden personenbezogenen Daten. Sie sind allerdings durch die Bestimmungen der Datenschutzgesetze, die darin vorgesehene spezielle Verpflichtungserklärung und durch die Bestimmungen zum Post- und Fernmeldegeheimnis (bei entsprechender Strafbewehrung durch § 206 Strafgesetzbuch) zum Schutz der Persönlichkeitsrechte verpflichtet. Um die Systemadministratoren daran zu erinnern, aber auch um den Beschäftigten entsprechende Sicherheit

zu geben, nehmen viele E-Mail/Internet-Vereinbarungen auch einen Passus zu den Systemadministratoren auf. Wird die Systemadministration oder/und Datenverarbeitung an eine Fremdfirma vergeben, sollte die Einhaltung der Datenschutzvorschriften¹ und ihre Überprüfung festgehalten und konkretisiert werden (siehe Formulierungsbeispiele im info-Kasten Seite 10).

Rationalisierungsschutz

Auf Fragen des Rationalisierungsschutzes wird in den allerwenigsten



E-Mail/Intranet/Internet-Vereinbarungen eingegangen. Angesichts von E-Mail-Fluten, deren psychische Auswirkungen in Form von Stress den Arbeitsschutz auf den Plan gerufen haben, und angesichts weit verbreiteter Verirrungen in den Weiten des Internet, scheint der Rationalisierungseffekt nicht so offensichtlich zu sein. Andererseits zeigt die Entwicklung etwa des E-Business-Bereichs [→] und der vielfältige ›Workflow‹ [→], der in den betrieblichen Intranets eingeführt werden (können), welche enormen Rationalisierungsgewinne mit der netzbasierten Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) zu erzielen sind. Beschaffung wird ›online‹ [→] zentralisiert, die Abwicklung von Dienstreisen auf gleichem Weg dezentralisiert, viele Arbeiten und damit auch Arbeitsplätze fallen auf diese Weise weg. Insofern sollte auch im Zusammenhang mit E-Mail/Internet an Fragen des Rationalisierungsschutzes

gedacht werden (siehe Formulierungsbeispiele im info-Kasten Seite 11).

Dabei muss der Betriebsrat vor dem Hintergrund der betrieblichen Planungen und Auswirkungen bedenken, ob es sich um eine Betriebsänderung im Sinne der §§ 111–113 BetrVG handelt. In diesem Fall sind weiter gehende und ausdifferenzierte Regelungen (konkrete Qualifizierungsmaßnahmen, Abwicklung von Versetzungen usw.) zu fordern.

Qualifizierung/Schulung

Nur in wenigen Betriebs-/Dienstvereinbarungen ist eine gründliche Schulung der Beschäftigten geregelt. Stattdessen müssen häufig sehr ausführliche Richtlinien zu E-Mail, zum PC, zur Internet-Nutzung und Ähnlichem formal unterschrieben werden, die im Einzelnen oft komplizierte schulungsbedürftige Fragen der Archivierung, Vertretungsregelung, Weiterleitung, Verschlüsselung und so weiter regeln. Als Beispiel für solche eher schulungsbedürftige Regelungen sei hier verwiesen auf die Empfehlungen zum IT-Grundschutz des Bundesamts für

Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), die von vielen Behörden und Betrieben in entsprechende Vorschriften umgesetzt worden sind. Zu denken ist auch daran, dass nicht alle Arbeitsplätze im Betrieb vernetzte Bildschirmarbeitsplätze sind. Gerade zur Qualifizierung der Beschäftigten in der Produktion und bei sonstigen Dienstleistungen ist es wichtig, in jeder Abteilung, im Bereich der Kantine und so weiter ›Internet-Cafés‹ zu vereinbaren, um die Spaltung der Belegschaft in ›Informations-Reiche‹ und ›Informations-Arme‹ zu

1... Vergl. ›Auftragsdatenverarbeitung (Outsourcing von DV-Leistungen)‹, im 20. Tätigkeitsbericht 2002 des Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz, www.datenschutz-bayern.de/tbs/tb20/tb20.pdf (Seite 241) sowie ›Auslagerung der Datenbankserver‹ und ›Auslagerung der Systemadministration‹ (ab Seite 269)



vermeiden und eine gleichberechtigte Teilhabe an Informationen insbesondere im Intranet zu gewährleisten (siehe Formulierungsbeispiele im info-Kasten Seite 11).

Gesundheitsschutz

Manche Betriebe und Dienststellen haben systematische Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutz-Vereinbarungen getroffen. In Dienstleistungsbetrieben gibt es vielfach auch eigene Vereinbarungen zu Bildschirmarbeit/Bildschirmarbeitsplätzen. Sind solche Vereinbarungen nicht vorhanden oder geplant, bietet es sich grundsätzlich an, entsprechende Passagen auch in die E-Mail/Internet-Vereinbarung aufzunehmen. Wichtige Regelungsaspekte sind hierbei der Erhalt von Mischarbeit (auch bei elektronischem ›Workflow‹) oder alternativ gesonderte Pausenregelungen, die Berücksichtigung der besonderen psychischen Belastungen bei Bildschirmarbeit, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durch Ausgleichsbewegungen, Augenschutz, Berücksichtigung der Software-Ergonomie ☞ und des Behindertenschutzes mit den Auflagen zur so genannten Barrierefreiheit ☞.

Mitwirkung und Rechte des Betriebs-/Personalrats

Die Rechte des Betriebsrats ergeben sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Insofern müssen diese eigentlich in Betriebsvereinbarungen nicht wiederholt, sondern höchstens konkretisiert oder ausgeweitet werden. So müssen zum Beispiel die Mitbestimmungsrechte bei Einführung von weiterem elektronischem ›Workflow‹ im Intranet nicht extra ausgehandelt werden. Andererseits empfiehlt es sich zum Beispiel bei der Missbrauchskontrolle das Vier-Augen-Prinzip zu verankern, also die frühzeitige und gleichberechtigte Hinzuziehung der Interessenvertretung für den Fall, dass vereinbarte Maßnahmen zur Verhaltenskontrolle durchgeführt werden sollen. Auch die mögliche Kontrolle der Einhaltung des vereinbarten Persönlichkeitsschutzes bei der E-Mail- und

Internet-Nutzung durch den Betriebsrat sollte festgelegt werden. Verkehrt ist es sicher auch nicht, an das Recht eines jeden Beschäftigten zu erinnern, nach den Datenschutzgesetzen die über ihn beim Arbeitgeber automatisiert gespeicherten Daten einzusehen. Werden Filter und Sperren vorgesehen, sollte auch hier in jedem Einzelfall die Zustimmung des Betriebsrats hergestellt werden müssen.

Empfehlenswert ist es, auch die fortschrittliche IKT-Ausstattung des Betriebsrats in der Vereinbarung zu regeln. Nach dem neu gefassten § 40 Abs. 2 des BetrVG muss seit 2001 dem Betriebsrat ausdrücklich auch Informations- und Kommunikationstechnik in erforderlichem Umfang zur Verfügung gestellt werden. Die weitergehende Konkretisierung dieser Ansprüche und deren Aktualisierung in Hinblick auf technische Neuerungen bedürfen aber immer noch der sachorientierten und aufgabenbezogenen Einzelbegründung durch die Interessenvertretung.

Zwar haben die arbeits- und verwaltungsgerichtlichen Entscheidungen der jüngsten Zeit erfreulicherweise die informationstechnische Modernisierung der Betriebs- und Personalratsarbeit weitgehend unterstützt., dennoch kommt es im Streitfall immer noch auf eine sorgfältige Begründung an, wenn es darum geht, die E-Mail, Intranet- und Internet-Anbindung im Betriebsratsbüro durchzusetzen. Nach Auffassung der Gerichte verlangt dabei der Grundsatz der ›Erforderlichkeit‹ im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG mehr als bloße Nützlichkeit und Zweckmäßigkeit...¹ Insofern bietet es sich an, insbesondere die Nutzung des betrieblichen E-Mail-Verteilers, den Internet-Anschluss im Betriebs-/Personalratsbüro wie auch den eigenen Auftritt des Betriebsrats im Intranet gleich mit durchzusetzen (siehe Formulierungsbeispiele im info-Kasten Seite 11).

Erweiterungen und Schlussbestimmungen

Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu IKT-Themen müssen dynamisch begriffen und formuliert werden. Deshalb empfiehlt es sich, in Hinblick auf technische Entwicklungen, auf Einsatz neuer Software und Entwicklung neuer Teledienste eine so genannte Öffnungs-

klauseleinzubauen. So wie in den 80-er und 90-er Jahren Rahmenbetriebsvereinbarungen zur EDV abgeschlossen wurden, die dann zum Teil durch Vereinbarungen zu einzelnen Software-Produkten ergänzt wurden, sollten in einer E-Mail/Internet/Intranet-Vereinbarung Grundsätze formuliert werden, die für beide Seiten tragfähig sind. Zukünftig neu im Unternehmen einzusetzende Teledienste wie Content-Management-Systeme ☞, Adressdatenbanken, Geschäftsreisebüros, oder Mediendienste wie die elektronische Betriebszeitung brauchten dann nur auf Einhaltung dieser Grundsätze überprüft werden und könnten nach Prüfung und Zustimmung durch den Betriebs-/Personalrat ohne zusätzliche Vereinbarung zum Beispiel in einen Anhang aufgenommen werden.

Eine Betriebsvereinbarung muss gewissen Formalitäten genügen, insofern sind Inkrafttreten, Kündigungsfristen und gegebenenfalls die Nachwirkung zu formulieren; die so genannten Schlussbestimmungen sind also nicht zu vergessen, soll eine Betriebs-/Dienstvereinbarung auch vor Gericht Bestand haben.

Dr. Manuel Kiper ist Technologieberater bei der BTQ Niedersachsen im Bildungswerk ver.di e.V., Donnerschwerer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441-82068, kiper@btq.de



Zum Thema dieses zweiteiligen Artikels führt der Autor demnächst ein Seminar durch:

**29.11.–30.11.2004 (Hannover)
Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu
E-Mail und Internet**

Nähere Informationen gibt die BTQ Niedersachsen (Adresse siehe oben)

Internet-Adressen und Erläuterung von Fachbegriffen auf Seite 13 ...

¹... LAG Köln vom 27. 9. 2001 –
Aktenzeichen: 10 TaBV 38/01 rk