

Aktenzeichen: 7 ABR 12/03
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 3. September 2003
- 7 ABR 12/03 -

I. Arbeitsgericht
Elmshorn

Beschluß vom 4. Juli 2002
- 2 BV 25 d/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Beschluß vom 28. Januar 2003
- 5 TaBV 25/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Nutzung des Intranet durch Betriebsrat

Gesetz:

BetrVG § 40 Abs. 2

Leitsatz:

Der Betriebsrat kann nach § 40 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch darauf haben, Informationen und Beiträge in einem vom Arbeitgeber im Betrieb eingerichteten Intranet zu veröffentlichen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 12/03
5 TaBV 25/02
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. September 2003

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 3. September 2003 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Pods und Dr. Zwanziger sowie die ehrenamtlichen Richter Güner und Dr. Zumpe beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 28. Januar 2003 - 5 TaBV 25/02 - wird zurückgewiesen.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, dem Betriebsrat die Veröffentlichung von Beiträgen im Intranet zu gestatten.

Die Arbeitgeberin beschäftigt in ihrem Betrieb in W 644 Mitarbeiter. Etwa 500 Arbeitsplätze sind mit Personalcomputern ausgestattet und verfügen über einen Zugang zum unternehmensinternen Intranet. Die übrigen Arbeitnehmer können über einen Personalcomputer in ihrer jeweiligen Abteilung auf das Intranet zugreifen. Antragsteller ist der für das Werk W gebildete Betriebsrat, der aus 11 Mitgliedern besteht. Die beiden freigestellten Betriebsratsmitglieder verfügen in ihren Büros jeweils über einen Personalcomputer mit Zugang zum Intranet.

Am 29. Juni 1999 schloss die Arbeitgeberin mit dem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung eines Intranet mit integriertem Internet-Zugang ab. Nach der Präambel dieser Gesamtbetriebsvereinbarung soll durch die Einführung und Nutzung des Intranet die Kommunikation innerhalb des Unternehmens vereinfacht und verbessert werden. Die Arbeitgeberin nutzt das Intranet zur Information der Mitarbeiter über geplante Neuerungen und betriebliche Nachrichten. Seit Beginn des Jahres 2000 stellte der Betriebsrat auf einer eigenen Seite Informationen, Mitteilungen und Nachrichten für die Belegschaft ins Intranet. Im Februar 2002 verteilte er Fragebögen an die Mitarbeiter zu dem von der Arbeitgeberin geplanten Pilotprojekt „vertrauensorientierte Arbeitszeit“. Eine Auswertung der etwa 100 zurückgereichten Fragebögen gab der Betriebsrat am 19. März 2002 über das Intranet bekannt. Die Arbeitgeberin ließ die Auswertung der Mitarbeiterbefragung aus dem Intranet entfernen, ohne den Betriebsrat zuvor zu unterrichten. Auf Grund des dadurch ausgelösten Streits untersagte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat am 9. April 2002 mit sofortiger Wirkung die Möglichkeit, das Intranet zur Verbreitung von Informationen und Nachrichten ohne vorherige Abstimmung mit ihr zu nutzen.

Mit der am 29. April 2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift hat sich der Betriebsrat gegen die Maßnahme der Arbeitgeberin gewandt. Er hat die Auffassung vertreten, die Nutzung des Intranets ohne inhaltliche Kontrolle der Arbeitgeberin sei zur Information der Mitarbeiter erforderlich.



Der Betriebsrat hat beantragt,

1. die Arbeitgeberin zu verpflichten, dem Betriebsrat zu gestatten, Informationen und Beiträge im Rahmen seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz auch ohne vorherige Zustimmung der Arbeitgeberin in das bei ihr installierte Intranet zu stellen,
2. der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, vom Betriebsrat im Rahmen seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz in das Intranet gestellte Informationen oder Beiträge eigenmächtig zu entfernen.

Die Arbeitgeberin hat die Abweisung der Anträge beantragt und gemeint, die Nutzung des Intranets sei für die Betriebsratsarbeit nicht erforderlich. Der Betriebsrat könne seine Informationen an die Mitarbeiter schnell und mit wenig Aufwand per E-mail verschicken.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin die Abweisung der Anträge weiter. Der Betriebsrat beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, dem Betriebsrat zu gestatten, Informationen und Beiträge im Rahmen seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz auch ohne vorherige Zustimmung der Arbeitgeberin in das Intranet zu stellen, und dass sie diese nicht eigenmächtig entfernen darf.

I. Der Antrag zu 1) ist begründet. Die Arbeitgeberin ist nach § 40 Abs. 2 BetrVG verpflichtet, dem Betriebsrat zu gestatten, das Intranet zur Verbreitung von Informationen und Beiträgen an die Belegschaft des Betriebs zu nutzen.

1. Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung sachliche Mittel in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen. In § 40 Abs. 2 BetrVG in der ab 28. Juli 2001 geltenden Fassung ist ausdrücklich bestimmt, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat auch Informations- und Kommunikationstechnik in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen hat. Die Prüfung, ob das verlangte Sachmittel für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und deshalb vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist, obliegt dem Betriebsrat. Diese Ent-



scheidung darf er nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Von ihm wird verlangt, dass er bei seiner Entscheidungsfindung die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigt. Dabei hat er die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts und berechnigte Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf eine Begrenzung seiner Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen (*BAG 12. Mai 1999 - 7 ABR 36/97 - BAGE 91, 325 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 87, zu B III 2 a der Gründe*).

Die Entscheidung des Betriebsrats über die Erforderlichkeit des verlangten Sachmittels unterliegt der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Diese ist auf die Prüfung beschränkt, ob das verlangte Sachmittel auf Grund der konkreten betrieblichen Situation der Erledigung einer gesetzlichen Aufgabe des Betriebsrats dient und ob der Betriebsrat nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt hat, sondern bei seiner Entscheidung auch berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rechnung getragen hat. Dient das jeweilige Sachmittel der Erledigung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und hält sich die Interessenabwägung des Betriebsrats im Rahmen seines Beurteilungsspielraums, können die Gerichte die Entscheidung des Betriebsrats nicht durch ihre eigene ersetzen (*BAG 11. November 1998 - 7 ABR 57/97 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 64, zu B 2 der Gründe*).

2. Zu den sachlichen Mitteln und der Informationstechnik iSd. § 40 Abs. 2 BetrVG gehört auch ein unternehmens- oder betriebsinternes Intranet. Der Betriebsrat durfte die Veröffentlichungen im Intranet als Mittel zur Verbreitung von Informationen an die Belegschaft für erforderlich halten. Seiner Entscheidung stehen berechnigte betriebliche Interessen der Arbeitgeberin, insbesondere ihr Interesse an der Begrenzung der Kostentragungspflicht, nicht entgegen.

a) Die Veröffentlichung von Informationen und Beiträgen in einem betriebsinternen elektronischen Kommunikationssystem wie dem Intranet dient der Erfüllung gesetzlicher Aufgaben des Betriebsrats. Die umfassende und rechtzeitige Information der Arbeitnehmer über seine Tätigkeit im Rahmen seines Aufgabenkreises gehört zur laufenden Geschäftsführung des Betriebsrats (*BAG 21. November 1978 - 6 ABR 85/76 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 15 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 41, zu II 2 der Gründe; 17. Februar 1993 - 7 ABR 19/92 - BAGE 72, 274 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 37 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 69, zu B II 2 a der Gründe*).



b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann der Betriebsrat die Möglichkeit, Informationen und Beiträge im Intranet zu veröffentlichen, nicht bereits unabhängig von ihrer Erforderlichkeit iSd. § 40 Abs. 2 BetrVG auf Grund des technischen Ausstattungsniveaus der Arbeitgeberin beanspruchen. Von einer Prüfung der Erforderlichkeit kann auch nach der Neufassung von § 40 Abs. 2 BetrVG nicht abgesehen werden.

aa) Der erforderliche Umfang eines Sachmittels bestimmt sich nicht ausschließlich nach dem Ausstattungsniveau des Arbeitgebers. Weder aus § 40 Abs. 2 BetrVG noch aus dem Benachteiligungsverbot des § 78 BetrVG oder aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit des § 2 BetrVG folgt die Pflicht des Arbeitgebers, dem Betriebsrat dieselben Sachmittel zur Verfügung zu stellen, wie sie von ihm benutzt werden (*BAG 17. Februar 1993 - 7 ABR 19/92 - BAGE 72, 274 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 37 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 69, zu B II 2 e der Gründe*). Die Geschäftsleitung eines Betriebs verfolgt andere Ziele als die laufende Geschäftsführung des Betriebsrats. Soweit sich Aufgaben von Arbeitgeber und Betriebsrat jedoch berühren, etwa bei der betrieblichen Mitwirkung und Mitbestimmung, kann der Einsatz moderner Kommunikationsmittel auf Arbeitgeberseite den erforderlichen Umfang der dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden Sachmittel beeinflussen (*BAG 11. März 1998 - 7 ABR 59/96 - BAGE 88, 188 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 57 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 81, zu B I 3 c der Gründe*). Auch wenn der Arbeitgeber bei Verhandlungen mit dem Betriebsrat seinerseits die Möglichkeit der elektronischen Datenverarbeitung nutzt, kann es zur sachgerechten Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben geboten sein, dass der Betriebsrat ebenfalls über entsprechende Sachmittel verfügt (*BAG 12. Mai 1999 - 7 ABR 36/97 - BAGE 91, 325 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 87, zu B III 3 der Gründe*).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob die Arbeitgeberin bei der Kommunikation mit dem Betriebsrat im Zusammenhang mit dessen betrieblicher Mitwirkung und Mitbestimmung das Intranet einsetzt. Dem Sachvortrag des Betriebsrats ist nicht zu entnehmen, welche der Nachrichten der Arbeitgeberin, die sie an die Mitarbeiter über das Intranet versendete, Maßnahmen betraf, bei denen er zu beteiligen war.

cc) Durch die seit 28. Juli 2001 geltende Fassung des § 40 Abs. 2 BetrVG wird dem Betriebsrat kein Anspruch auf Kommunikations- und Informationstechnik ohne



eine besondere Prüfung der Erforderlichkeit eingeräumt. Bereits der Wortlaut der Vorschrift stellt die Kommunikations- und Informationstechnik gleichrangig neben Räume, sachliche Mittel und Büropersonal. Diese hat der Arbeitgeber jeweils nur in dem erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Nach der Gesetzesbegründung handelt es sich bei der neuen Fassung des § 40 Abs. 2 BetrVG nur um eine klarstellende Regelung (*BT-Drucks. 14/5741 S. 41*). An dem unbestimmten Rechtsbegriff des erforderlichen Umfangs hat sich dadurch nichts geändert. Durch die Prüfung der Erforderlichkeit eines sachlichen Mittels soll eine übermäßige finanzielle Belastung des Arbeitgebers durch den Betriebsrat verhindert werden. Damit ließe sich nicht in Einklang bringen, wenn gerade in dem kostenintensiven Bereich moderner Bürotechnik anders als bei den übrigen Sachmitteln auf die Prüfung der Erforderlichkeit verzichtet würde.

c) Der Betriebsrat durfte die Veröffentlichungen im Intranet jedoch wegen der technischen Ausstattung des Betriebs für erforderlich halten. Denn sie gehört zu den konkreten betrieblichen Verhältnissen, die vom Betriebsrat im Rahmen seiner Prüfung, ob ein Sachmittel für die Erledigung seiner Aufgaben erforderlich ist, zu berücksichtigen sind. Dem stehen berechnigte betriebliche Interessen der Arbeitgeberin nicht entgegen.

aa) Der Kontakt zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz weder institutionalisiert noch in sonstiger Weise vorgegeben. Das Gesetz verweist den Betriebsrat für die Weitergabe von Informationen weder auf eine mündliche Übermittlung in Betriebsversammlungen oder Sprechstunden noch auf eine schriftliche Unterrichtung durch Aushänge am schwarzen Brett oder Rundbriefe an die Belegschaft. Auch der Arbeitgeber kann dem Betriebsrat die Art der innerbetrieblichen Kommunikation nicht vorschreiben. Soweit der Betriebsrat dafür auf technische Einrichtungen angewiesen ist, die im Betrieb verfügbar sind, ist das Bestimmungsrecht des Betriebsrats zur Erforderlichkeit dieses Sachmittels durch das Betriebsverfassungsgesetz zwingend vorgegeben. Zwar billigt das Gesetz dem Arbeitgeber ein Auswahlrecht bei der Beschaffung von Sachmitteln zu und verhindert auf diese Weise Eigenanschaffungen des Betriebsrats zu Lasten des Arbeitgebers. Damit ist aber nicht die Befugnis des Arbeitgebers verbunden, über die Erforderlichkeit des Sachmittels zu befinden. Das ist Sache des Betriebsrats, der seine Entscheidung nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen hat (*BAG 9. Juni 1999 - 7 ABR 66/97 - BAGE 92, 26 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 66, zu B II 3 c bb der Gründe*). Denn der Betriebsrat führt seine Geschäfte eigenständig und eigenverantwortlich (*BAG 25. Januar 1995 - 7 ABR*



37/94 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 46 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 73, zu B 4 der Gründe). Soweit aus dem Beschluss des Senats vom 17. Februar 1993 (- 7 ABR 19/92 - BAGE 72, 274 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 37 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 69) etwas anderes entnommen werden könnte, wird daran nicht festgehalten.

bb) Der Betriebsrat muss sich nicht darauf verweisen lassen, die Mitarbeiter des Betriebs durch Aushänge am schwarzen Brett, mit Hilfe von Rundschreiben oder im Rahmen von Betriebsversammlungen zu informieren. Vielmehr darf er sich für seine Veröffentlichungen des bei der Arbeitgeberin installierten Intranets bedienen. Dabei handelt es sich um das im Betrieb der Arbeitgeberin vorhandene übliche Kommunikationsmittel. Etwa 500 von insgesamt 644 Mitarbeitern verfügen an ihrem Arbeitsplatz über einen Personalcomputer, der an das betriebsinterne Intranet angeschlossen ist. Die übrigen Arbeitnehmer haben über einen ihrer Abteilung zugeordneten Personalcomputer Zugang zum Intranet. Die Einführung und die Nutzung des Intranet im Betrieb der Arbeitgeberin dient nach der Präambel der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 29. Juni 1999 der Vereinfachung und Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation. Auf Grund dieser konkreten betrieblichen Verhältnisse konnte der Betriebsrat die von ihm angestrebten Veröffentlichungen im Intranet zur Erfüllung seiner Informationspflicht gegenüber der Belegschaft für erforderlich halten.

cc) Die Arbeitgeberin kann den Betriebsrat auch nicht auf die Möglichkeit verweisen, seine Informationen an die Mitarbeiter per E-mail zu versenden. Zwar hat der Arbeitgeber grundsätzlich ein Auswahlrecht bei der Beschaffung von Sachmitteln und bei dem Personal, das er dem Betriebsrat zur Verfügung stellt. Das bedeutet aber nicht, dass es dem Arbeitgeber überlassen bleibt, die Art des Sachmittels für die Geschäftsführung des Betriebsrats zu bestimmen (BAG 9. Juni 1999 - 7 ABR 66/97 - BAGE 92, 26 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 66, zu B II 3 c bb der Gründe). Es kann dahingestellt bleiben, ob der Arbeitgeber auch zu entscheiden hat, welches von mehreren sachgerechten Mitteln oder Möglichkeiten zur Information er dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang zur Verfügung stellt (BAG 17. Februar 1993 - 7 ABR 19/92 - BAGE 72, 274 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 37 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 69, zu B II 2 c der Gründe). Denn die Übermittlung von Informationen per E-mail stellt für den Betriebsrat im vorliegenden Fall keine sachgerechte Alternative zu der Veröffentlichung auf einer eigenen Seite im Intranet der Arbeitgeberin dar. Die Informationsübermittlung per E-mail ist nicht geeignet, um Nachrichten und Informationen des Betriebsrats der gesamten Belegschaft zur Kenntnis zu geben. Denn nicht alle 644 Mitarbeiter verfügen an ihrem



Arbeitsplatz über einen eigenen Personalcomputer. In den Bereichen, in denen Personalcomputer nur abteilungsweise genutzt werden, ist nicht gewährleistet, dass eine Email des Betriebsrats jeden einzelnen Mitarbeiter tatsächlich erreicht. Vielmehr besteht die Gefahr, dass diese E-mail von einem der übrigen Nutzer dieser Arbeitsplätze gelesen oder ungelesen gelöscht wird.

dd) Dem Interesse des Betriebsrats an der Nutzung des Intranets stehen berechnigte Interessen der Arbeitgeberin nicht entgegen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entstehen der Arbeitgeberin dadurch keine zusätzlichen Kosten. Andere entgegenstehende Belange hat sie nicht geltend gemacht. Die Entscheidung des Betriebsrats, seine Informationspflichten gegenüber der Belegschaft mit Hilfe des Intranets zu erfüllen, ist daher nicht zu beanstanden.

II. Der Antrag zu 2) ist begründet. Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin verlangen, die eigenmächtige Entfernung seiner Informationen und Beiträge aus dem Intranet zu unterlassen. Diesen Anspruch kann der Betriebsrat jedenfalls auf § 78 Satz 1 BetrVG stützen. Das vom Betriebsrat beanstandete Verhalten der Arbeitgeberin stellt eine Behinderung seiner Amtstätigkeit dar. Der Begriff der Behinderung umfasst jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit, ohne dass ein Verschulden erforderlich wäre (*BAG 12. November 1997 - 7 ABR 14/97 - AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 27 = EzA BetrVG 1972 § 23 Nr. 38, zu B 1 der Gründe*). Die Entfernung von Informationen und Beiträgen aus dem Intranet stellt eine unzulässige Erschwerung der Information der Belegschaft und damit der Betriebsratstätigkeit dar. Welche Informationen der Betriebsrat für zweckmäßig hält, ist von ihm allein zu entscheiden. Einer Zustimmung der Arbeitgeberin dazu bedarf es nicht. Insoweit gelten die gleichen Grundsätze wie bei Aushängen am schwarzen Brett, die einer Kontrolle der Arbeitgeberin nicht unterliegen. Hält die Arbeitgeberin eine bestimmte Veröffentlichung durch den Betriebsrat für unzulässig, ist es ihr unbenommen, dagegen mit den zu Gebote stehenden rechtlichen Mitteln, ggf. im Wege einstweiligen Rechtsschutzes vorzugehen.

Die für den Unterlassungsanspruch des Betriebsrats notwendige Wiederholungsgefahr liegt vor. Die Arbeitgeberin hat bereits eine Verbotsverletzung begangen, indem sie die Bekanntgabe der Fragebogenauswertung durch den Betriebsrat im Intranet löschte. Darüber hinaus vertritt sie in dem vorliegenden Beschlussverfahren nach wie vor die Ansicht, dass dem Betriebsrat kein Recht auf Veröffentlichungen im Intranet



ohne vorherige Abstimmung mit ihr zustehe. Es besteht daher Grund zu der Befürchtung, dass sie ohne Unterlassungsgebot auch künftig Beiträge des Betriebsrats aus dem Intranet löscht.

Gräfl Pods Zwanziger

G. Güner Zumpe



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

