

Aktenzeichen: 7 ABR 45/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 16. Mai 2007
- 7 ABR 45/06 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Beschluß vom 10. August 2005
- 5 BV 28/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Beschluß vom 10. März 2006
- 10 TaBV 154/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrat - Überlassung eines PC

Gesetze:

BetrVG § 40 Abs. 2; ArbGG § 94 Abs. 2 Satz 2; ZPO § 551 Abs. 3 Satz 1
Nr. 2b

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 BetrVG die Überlassung eines PC nebst Zubehör und Software nur verlangen, wenn er die Ausstattung mit diesem Sachmittel zur Durchführung seiner sich ihm stellenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben für erforderlich halten darf. Dies ist nicht bereits dann der Fall, wenn der Betriebsrat ihm obliegende Aufgaben mit Hilfe eines PC effektiver und rationeller erledigen kann als mit einem anderen ihm bereits zur Verfügung stehenden Sachmittel. Aus Effektivitätsgründen darf der Betriebsrat die Überlassung eines PC nur für erforderlich halten, wenn er ohne diese technische Ausstattung ihm obliegende Aufgaben vernachlässigen müsste.

2. Hat das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung hinsichtlich eines Streitgegenstands auf zwei voneinander unabhängige, jeweils selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Rechtsmittelbegründung beide Erwägungen angreifen. Setzt sich die Rechtsmittelbegründung nur mit einer der beiden Erwägungen auseinander, ist das Rechtsmittel hinsichtlich dieses Streitgegenstands insgesamt unzulässig.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



7 ABR 45/06
10 TaBV 154/05
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Mai 2007

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführer,

3.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 16. Mai 2007 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Hoffmann und Schiller für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. März 2006



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 TaBV 154/05 - wird als unzulässig verworfen, soweit das Landesarbeitsgericht den Antrag des Betriebsrats, dem Arbeitgeber aufzugeben, den Betriebsrat, hilfsweise die Betriebsratsvorsitzende W von der Forderung der ver.di Bildung und Beratung gGmbH, Düsseldorf, gemäß Rechnung Nr. 976.0.076 vom 22. Oktober 2004 über 770,40 Euro brutto und hälftiger Rechnung Nr. 976.694 vom 1. Dezember 2004 über 495,00 Euro brutto freizustellen, zurückgewiesen hat.

Im Übrigen wird die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. März 2006 - 10 TaBV 154/05 - zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Arbeitgeber dem Betriebsrat einen PC 1
nebst Zubehör und Software zur Verfügung zu stellen hat und ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Betriebsrat von den Kosten für die Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden an einem Seminar zum Thema „Betriebsvereinbarungen und Einigungsstelle“ freizustellen.
- Der zu 2) beteiligte Arbeitgeber betreibt bundesweit Drogeriemärkte. Die einzelnen Verkaufsstellen sind organisatorisch bestimmten Bezirken zugeordnet, denen ein Bezirksleiter vorsteht. Außerdem sind ca. 30 Verkaufsbüros eingerichtet, die von Verkaufsleitern geleitet werden. Die Verkaufsbüros sind jeweils für 15 bis 20 Bezirke zuständig. Dem Bezirk D gehören 28 Verkaufsstellen an, in denen ca. 100 Mitarbeiter beschäftigt sind. Für den Bezirk D ist der antragstellende, aus fünf Mitgliedern bestehende Betriebsrat gebildet. Vorsitzende dieses Betriebsrats ist die zu 3) beteiligte W. 2
- Ansprechpartner des Betriebsrats in personellen und sozialen Angelegenheiten ist in der Regel der zuständige Bezirksleiter. Dieser verfügt lediglich über ein „mobiles“ Büro. Er erbringt seine Bürotätigkeiten entweder in seinem Fahrzeug, in einer Verkaufsstelle des Bezirks oder zu Hause. Schreiben in Verwaltungsangelegenheiten erledigt er regelmäßig handschriftlich. Der antragstellende Betriebsrat verfügt zur Erledigung von Büroarbeiten über eine elektrische Schreibmaschine. Die Ausstattung des 3



Betriebsratsbüros mit einem PC nebst Zubehör und Software lehnte der Arbeitgeber ab.

In der Zeit vom 3. Mai 2004 bis zum 7. Mai 2004 nahm die zu 3) beteiligte Betriebsratsvorsitzende an einer Schulungsveranstaltung mit dem Thema „Agieren statt reagieren - Betriebsverfassung: Soziale Angelegenheiten (BR 3)“ teil. Bei dieser Veranstaltung wurden an einem Tag Fragen zu Betriebsvereinbarungen und zum Einigungsstellenverfahren behandelt. In der Betriebsratssitzung am 16. Juni 2004 beschloss der Betriebsrat, die Betriebsratsvorsitzende in der Zeit vom 15. November 2004 bis zum 19. November 2004 zu dem von der ver.di Bildung und Beratung gGmbH veranstalteten Seminar zu dem Thema „Betriebsvereinbarungen und Einigungsstelle“ zu entsenden. Dem widersprach der Arbeitgeber mit der Begründung, die Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden an der Veranstaltung sei nicht erforderlich. Gleichwohl nahm die Betriebsratsvorsitzende an dem Seminar teil. Mit einer an die Betriebsratsvorsitzende gerichteten Rechnung vom 22. Oktober 2004 machte der Schulungsveranstalter Seminarkosten in Höhe von 770,40 Euro geltend. Für die Kosten der Übernachtung und Verpflegung im Seminarhotel verlangte der Schulungsveranstalter von dem Arbeitgeber mit Rechnung vom 1. Dezember 2004 die ihm von dem Seminarhotel in Rechnung gestellten und von ihm ausgeglichenen Kosten für Übernachtung und Verpflegung in Höhe von 495,00 Euro brutto. Der Arbeitgeber beglich die Rechnung nicht. Der Betriebsrat beschloss in seiner Sitzung vom 19. Januar 2005, ein Beschlussverfahren zur Freistellung von den anlässlich der Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden an der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten durch den Arbeitgeber einzuleiten und hiermit Rechtsanwalt S zu beauftragen. Zuvor hatte er in der Betriebsratssitzung vom 24. November 2004 beschlossen, ein gerichtliches Beschlussverfahren zur Überlassung eines PC für die Betriebsratsarbeit einzuleiten und hiermit Rechtsanwalt S zu beauftragen.

Mit der am 8. April 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift hat der Betriebsrat von dem Arbeitgeber sowohl die Überlassung eines PC nebst Zubehör und Software als auch die Freistellung von den anlässlich der Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden an dem Seminar entstandenen Kosten verlangt.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, ein PC nebst Zubehör und Software sei zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsarbeit erforderlich. Die von ihm zu erledigenden Schreibarbeiten seien in den vergangenen Jahren erheblich angestiegen, so dass ein PC der Beschleunigung der Betriebsratsarbeit diene. Proto-



kolle über Betriebsratssitzungen, Korrespondenzschreiben und Informationsblätter an die Mitarbeiter könnten schneller und effektiver mit einem PC als mit der Schreibmaschine erstellt werden. Bei Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen könnten Entwürfe leichter angefertigt und abgeändert werden. Seit Februar 2005 befinde er sich mit dem Arbeitgeber in intensiven Verhandlungen über eine neue Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeiten, nachdem die vorherige Betriebsvereinbarung im November 2004 gekündigt worden sei. Die Verhandlungen seien im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens fortgesetzt worden. Auch die Einhaltung der Arbeits- und Pausenzeiten könne mittels eines PC einfacher und effektiver überprüft werden. Außerdem biete ein PC die Möglichkeit, Informationen wie Sozialdaten der Arbeitnehmer, Einsatzzeiten und Personaleinsatzplanung zu speichern und zu verwalten. Der Einsatz eines PC stelle sicher, dass die sonstige Betriebsratstätigkeit nicht vernachlässigt werde. So seien zeitaufwändige Besuche in den einzelnen Verkaufsstellen ua. zur Überwachung von Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen, nötig. Dies müsse durch effiziente Erledigung der übrigen Arbeiten, vor allem von Schreibarbeiten, aufgefangen werden. Ein PC gehöre mittlerweile zu dem üblichen technischen Niveau der Kommunikationsmittel, dessen sich auch der Betriebsrat zur Erledigung seiner Aufgaben bedienen könne. Die Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden an der Schulungsveranstaltung vom 15. bis 19. November 2004 sei für die Betriebsratstätigkeit erforderlich gewesen, da der Abschluss von Betriebsvereinbarungen, insbesondere zu Fragen der Arbeitszeit, angestanden habe.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. dem Arbeitgeber aufzugeben, ihm einen PC mit der Hardware: Rechner, Diskettenlaufwerk 3,5 Zoll, CD- bzw. DVD-Brenner, Bildschirm, Tastatur, Maus und Drucker sowie der Software: Windows Betriebssystem, hilfsweise ein anderes auf der Hardware funktionsfähiges Betriebssystem, Word für Windows (Textverarbeitung), hilfsweise eine andere mit dem Betriebssystem kompatible Textverarbeitungssoftware und Excel (Tabellenkalkulation), hilfsweise eine andere mit dem Betriebssystem kompatible Tabellenkalkulation zur Nutzung zur Verfügung zu stellen,
2. dem Arbeitgeber aufzugeben, den Betriebsrat von der Forderung der ver.di Bildung und Beratung Gemeinnützige GmbH, Düsseldorf, gemäß Rechnung Nr. 976.076 vom 22. Oktober 2004 über 770,40 Euro brutto und hälftiger Rechnung Nr. 976.694 vom 1. Dezember 2004 über 495,00 Euro brutto freizustellen.

7



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 8
- Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats stattgegeben. Auf die 9
Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht den erstinstanzlichen Be-
schluss abgeändert und die Anträge abgewiesen, nachdem der Betriebsrat mit dem
Antrag zu 2) zusätzlich hilfsweise die Freistellung der Betriebsratsvorsitzenden von den
Seminarkosten beantragt hatte. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat
seine zuletzt gestellten Anträge weiter. Der Arbeitgeber beantragt die Zurückweisung
der Rechtsbeschwerde.
- B. Die Rechtsbeschwerde ist unzulässig, soweit sie sich gegen die Abweisung 10
des Antrags zu 2) durch das Landesarbeitsgericht wendet. Im Übrigen ist die Rechts-
beschwerde zulässig, aber nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag
zu 1) des Betriebsrats auf Überlassung eines PC nebst Zubehör und Software zu
Recht abgewiesen.
- I. Die Rechtsbeschwerde ist nur hinsichtlich des vom Landesarbeitsgericht ab- 11
gewiesenen, auf Überlassung eines PC nebst Zubehör und Software gerichteten An-
trags zu 1) zulässig. Soweit sich die Rechtsbeschwerde gegen die Abweisung des auf
Freistellung von Schulungskosten gerichteten Antrags zu 2) wendet, ist die Rechtsbe-
schwerde unzulässig, da sie nicht ordnungsgemäß begründet wurde.
1. Nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegründung an- 12
geben, inwieweit die Abänderung des angefochtenen Beschlusses beantragt wird, wel-
che Bestimmungen verletzt sein sollen und worin die Verletzung bestehen soll. Wird
die Rechtsbeschwerde darauf gestützt, dass das Gesetz in Bezug auf das Verfahren
verletzt sei, muss die Rechtsbeschwerde nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2b ZPO die
Tatsachen bezeichnen, die den Mangel ergeben. Wird eine Verletzung der Amtsaufklä-
rungspflicht durch das Beschwerdegericht gerügt, muss in der Rechtsbeschwerdebegründung
dargelegt werden, welche weiteren Tatsachen in den Vorinstanzen hätten
ermittelt und welche weiteren Beweismittel hätten herangezogen werden können und
inwiefern sich dem Beschwerdegericht eine weitere Aufklärung des Sachverhalts hätte
aufdrängen müssen (*BAG 18. Januar 1989 - 7 ABR 21/88 - BAGE 61, 7 = AP BetrVG
1972 § 9 Nr. 1 = EzA BetrVG 1972 § 9 Nr. 4, zu B II 3 b bb der Gründe mwN;
22. Oktober 2003 - 7 ABR 18/03 - AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 21 =
EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 1, zu C II 3 c der Gründe*). Bei einer Sachrüge sind nach
§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2a ZPO die Umstände zu bezeichnen, aus denen sich die



Rechtsverletzung ergeben soll. Dabei muss die Rechtsbeschwerdebegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des rechtsbeschwerderechtlichen Angriffs erkennbar sind. Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Der Rechtsbeschwerdeführer muss darlegen, warum er die Begründung des Beschwerdegerichts für unrichtig hält (*BAG 15. November 2006 - 7 ABR 6/06 -, zu II 1 b der Gründe mwN*).

Die Rechtsbeschwerdebegründung muss im Falle ihrer Berechtigung geeignet sein, die gesamte Entscheidung in Frage zu stellen. Hat das Landesarbeitsgericht über mehrere Anträge oder über einen teilbaren Streitgegenstand entschieden, muss der Rechtsbeschwerdeführer in Bezug auf jeden Teil der Entscheidung darlegen, weshalb die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung fehlerhaft sein soll (*vgl. zur Beschwerdebegründung: BAG 19. November 2003 - 7 ABR 25/03 - AP BetrVG 1972 § 19 N. 55 = EzA BetrVG 2001 § 19 Nr. 1, zu C II 1 der Gründe*). Andernfalls ist die Beschwerde für den nicht begründeten Teil unzulässig. Hat das Landesarbeitsgericht über einen einheitlichen Streitgegenstand entschieden, muss der Rechtsbeschwerdeführer nicht zu allen für ihn nachteilig beurteilten Streitpunkten im einzelnen Stellung nehmen, wenn bereits ein einziger rechtsbeschwerderechtlicher Angriff geeignet ist, der Begründung des angefochtenen Beschlusses die Tragfähigkeit zu entziehen. Anders verhält es sich, wenn das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung hinsichtlich eines Streitgegenstands auf zwei voneinander unabhängige, die Entscheidung jeweils selbständig tragende Erwägungen gestützt hat. In diesem Fall muss die Rechtsbeschwerdebegründung beide Erwägungen angreifen. Setzt sich die Rechtsbeschwerdebegründung nur mit einer der beiden Erwägungen auseinander, ist die Rechtsbeschwerde insgesamt unzulässig, da der Angriff gegen eine der beiden Erwägungen nicht ausreicht, um die Entscheidung insgesamt in Frage zu stellen (*BAG 15. November 2006 - 7 ABR 6/06 -, zu II 1 b der Gründe; vgl. zur Berufungsbegründung: BAG 11. März 1998 - 2 AZR 497/97 - BAGE 88, 171 = AP ZPO § 519 Nr. 49 = EzA ZPO § 519 Nr. 10, zu I der Gründe; BGH 25. Januar 1990 - IX ZB 89/89 - NJW 1990, 1184, zu II der Gründe mwN; 15. Juni 1993 - XI ZR 111/92 - NJW 1993, 3073, zu I 2 c der Gründe; 10. Januar 1996 - IV ZB 29/95 - NJW-RR 1996, 572*).

2. Diesen Anforderungen genügt die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats nur, soweit sie sich gegen die Abweisung des Antrags zu 1) durch das Landesarbeitsgericht

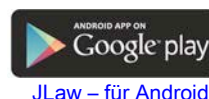
13

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

14



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



richtet. Hinsichtlich der Abweisung des Antrags zu 2) entspricht die Rechtsbeschwerdebegründung nicht den gesetzlichen Erfordernissen.

a) Der Betriebsrat greift die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich der Abweisung des Antrags zu 1) damit an, dass das Landesarbeitsgericht den Begriff der Erforderlichkeit in § 40 Abs. 2 BetrVG verkannt und außerdem die ihm obliegende Aufklärungspflicht verletzt habe. Hinsichtlich der Sachrüge setzt sich der Betriebsrat in der Rechtsbeschwerdebegründung mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung auseinander und legt dar, weshalb die Entscheidung aus seiner Sicht rechtsfehlerhaft sein soll. Insoweit entspricht die Rechtsbeschwerdebegründung den gesetzlichen Anforderungen. Deshalb kommt es für die Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde nicht darauf an, ob die daneben geltend gemachte Rüge, das Landesarbeitsgericht habe seine Amtsaufklärungspflicht verletzt, ordnungsgemäß erhoben wurde. 15

b) Soweit sich der Betriebsrat mit der Rechtsbeschwerde gegen die Abweisung des Antrags zu 2) wendet, genügt die Rechtsbeschwerdebegründung nicht den gesetzlichen Anforderungen. 16

aa) Das Landesarbeitsgericht hat die Abweisung des auf Freistellung von den Seminarkosten in Höhe von 770,40 Euro gerichteten Antrags damit begründet, der Betriebsrat habe nicht dargelegt, dass für die Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden an dem Seminar ein aktueller betriebsbezogener Anlass bestand. Dies gelte insbesondere unter Berücksichtigung des Zeitpunkts der Beschlussfassung im Juni 2004. Zu diesem Zeitpunkt habe der Betriebsrat nicht in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über den Abschluss neuer Betriebsvereinbarungen gestanden. Der Betriebsrat habe auch nicht vorgetragen, aus welchen Gründen das der Betriebsratsvorsitzenden auf dem Grundlagenseminar vom 3. bis 7. Mai 2004 vermittelte Wissen nicht ausgereicht habe, um den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, seine demnächst anfallenden Beteiligungsrechte sachgerecht auszuüben. 17

Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde begründet der Betriebsrat ausschließlich damit, dass das Landesarbeitsgericht die ihm obliegende Amtsaufklärungspflicht verletzt habe, weil es nicht rechtzeitig auf die fehlende Schlüssigkeit seines Vorbringens zu einem konkreten aktuellen betriebsbezogenen Anlass für die Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden an der Schulung hingewiesen habe. Bei rechtzeitiger Erteilung eines Hinweises hätte er vorgetragen, dass bereits im Juni 2004 Unzufriedenheit mit der bestehenden Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit bestanden habe und 18



dass die Entsendung der Betriebsratsvorsitzenden zu dem Seminar der Auslotung bestehender Möglichkeiten habe dienen sollen. Damit hat sich der Betriebsrat nur mit einer der beiden selbständig tragenden Begründungen des Landesarbeitsgerichts auseinandergesetzt. Mit der weiteren Argumentation des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat habe nicht vorgetragen, aus welchen Gründen das der Betriebsratsvorsitzenden auf dem Grundlagenseminar vom 3. bis 7. Mai 2004 vermittelte Wissen über Betriebsvereinbarungen und Einigungsstelle nicht ausgereicht habe, um den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, seine demnächst anfallenden Beteiligungsrechte sachgerecht auszuüben, setzt sich die Rechtsbeschwerdebegründung nicht auseinander.

bb) Soweit sich der Betriebsrat gegen die Abweisung des Antrags zu 2) hinsichtlich der begehrten Freistellung von Übernachtungs- und Verpflegungskosten in Höhe von 495,00 Euro wendet, ist die Rechtsbeschwerde ebenfalls nicht ordnungsgemäß begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag zu 2) insoweit mit der Begründung abgewiesen, bislang seien weder der Betriebsrat noch die Betriebsratsvorsitzende wegen dieser Kosten in Anspruch genommen worden. Hierzu rügt der Betriebsrat ausschließlich eine Verletzung der Amtsaufklärungspflicht durch das Landesarbeitsgericht, da es ihn nicht darauf hingewiesen habe, dass der Antrag wegen der fehlenden Inanspruchnahme des Betriebsrats oder der Betriebsratsvorsitzenden unbegründet sein könnte. Dies reicht zur Begründung der Rechtsbeschwerde nicht aus, da der Betriebsrat nicht dargelegt hat, was er auf einen entsprechenden Hinweis des Landesarbeitsgerichts vorgetragen hätte und dass dies möglicherweise zu einer anderen, für ihn günstigeren Entscheidung geführt hätte.

19

II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet, soweit sie sich gegen die Abweisung des auf Überlassung eines PC nebst Zubehör und Software gerichteten Antrags zu 1) wendet. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass der Betriebsrat die Überlassung dieser Sachmittel zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung am 24. November 2004 nicht nach § 40 Abs. 2 BetrVG für erforderlich halten durfte. Diese Würdigung ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

20

1. Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Zu der in § 40 Abs. 2 BetrVG in der ab 28. Juli 2001 geltenden Fassung erstmals ausdrücklich erwähnten Informations- und Kommunikations-

21



technik gehören insbesondere Computer mit entsprechender Software (BT-Drucks. 14/5741 S. 41). Der Betriebsrat kann die Überlassung eines PC nebst Zubehör und Software allerdings - ebenso wie die übrigen in § 40 Abs. 2 BetrVG genannten Sachmittel - vom Arbeitgeber nur verlangen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der ihm nach dem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich ist. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats zu § 40 Abs. 2 BetrVG in der vor dem 28. Juli 2001 geltenden Fassung, in der Informations- und Kommunikationstechnik nicht ausdrücklich genannt war (vgl. etwa BAG 11. März 1998 - 7 ABR 59/96 - BAGE 88, 188 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 57 = EzA BetrVG § 40 Nr. 81; 11. November 1998 - 7 ABR 57/97 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 64; 12. Mai 1999 - 7 ABR 36/97 - BAGE 91, 325 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 87). Auch nach der Neuregelung des § 40 Abs. 2 BetrVG kann, was die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik durch den Betriebsrat betrifft, von der Prüfung der Erforderlichkeit nicht abgesehen werden. Bereits nach dem Wortlaut von § 40 Abs. 2 BetrVG stehen Informations- und Kommunikationstechnik gleichrangig neben Räumen, sachlichen Mitteln und Büropersonal. Diese hat der Arbeitgeber jeweils in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen. Die Neufassung des § 40 Abs. 2 BetrVG dient lediglich der Klarstellung (BT-Drucks. 14/5741 S. 41). Wie bisher bezweckt § 40 Abs. 2 BetrVG mit der Prüfung der Erforderlichkeit eines sachlichen Mittels, die übermäßige finanzielle Belastung des Arbeitgebers durch den Betriebsrat zu verhindern. Damit ließe sich nicht in Einklang bringen, gerade in dem kostenintensiven Bereich moderner Bürotechnik, anders als bei den übrigen Sachmitteln, auf die Prüfung der Erforderlichkeit zu verzichten (vgl. zur Nutzung von Internet und Intranet: BAG 3. September 2003 - 7 ABR 8/03 - BAGE 107, 231 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 79 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 6, zu B II 2 a der Gründe; 3. September 2003 - 7 ABR 12/03 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 78 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 5, zu B I 2 b der Gründe; 1. Dezember 2004 - 7 ABR 18/04 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 82 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 8, zu B II 2 a der Gründe; 23. August 2006 - 7 ABR 55/05 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 88, zu II 1 der Gründe).

2. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats obliegt die Prüfung, ob ein vom Betriebsrat verlangtes Sachmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist, dem Betriebsrat. Die Entscheidung hierüber darf der Betriebsrat nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Von ihm wird vielmehr verlangt, dass er bei seiner Entscheidungsfindung die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigt. Dabei hat

22



er die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und berechnigte Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf eine Begrenzung der Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen (st. Rspr., vgl. etwa BAG 3. September 2003 - 7 ABR 12/03 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 78 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 5, zu B I 1 der Gründe; 3. September 2003 - 7 ABR 8/03 - BAGE 107, 231 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 79 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 6, zu B I der Gründe; 1. Dezember 2004 - 7 ABR 18/04 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 82 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 8, zu B I 1 der Gründe). Diese Grundsätze gelten auch für das Verlangen des Betriebsrats auf Überlassung von Informations- und Kommunikationstechnik (BAG 3. September 2003 - 7 ABR 8/03 - aaO, zu B II 2 a aa 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 der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats dient und der Betriebsrat bei seiner Entscheidung nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt, sondern 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, kann das Gericht die Entscheidung des Betriebsrats nicht durch seine eigene ersetzen (BAG 11. November 1998 - 7 ABR 57/97 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 64, zu B 2 der Gründe; 1. Dezember 2004 - 7 ABR 18/04 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 82 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 8, zu B I 2 der Gründe). Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts kann im Rechtsbeschwerdeverfahren ihrerseits nur eingeschränkt daraufhin überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der Erforderlichkeit verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Würdigung außer Acht gelassen hat (BAG 9. Juni 1999 - 7 ABR 66/97 - BAGE 92, 26 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 66, zu B II 2 der Gründe; 1. Dezember 2004 - 7 ABR 18/04 - aaO, zu B I 2 der Gründe).

3. Nach diesen Grundsätzen ist die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat habe die Überlassung eines PC nebst Zubehör und Software bei seiner Beschlussfassung am 24. November 2004 nicht für erforderlich halten dürfen, rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Entscheidung von dem zutreffenden Begriff der Erforderlichkeit ausgegangen. Es hat den dem Betriebsrat bei der Erforderlichkeitsprüfung zustehenden Beurteilungsspiel-

23

24



raum berücksichtigt und ist unter Würdigung aller wesentlichen Umstände widerspruchsfrei und ohne Verstoß gegen Denkgesetze zu dem Ergebnis gelangt, dass der Betriebsrat die Überlassung eines PC nebst Zubehör und Software zur Erledigung der sich ihm konkret stellenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben nicht für erforderlich halten durfte. Dabei hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass weder die einzelnen Verkaufsstellen noch der Bezirksleiter als regelmäßiger Ansprechpartner des Betriebsrats in personellen und sozialen Angelegenheiten über einen PC verfügen und deshalb auf Grund der betrieblichen Arbeitsorganisation die Nutzung eines PC nicht betriebsüblich ist.

Das Landesarbeitsgericht ist auch zutreffend davon ausgegangen, dass ein PC nicht bereits zur „Normalausstattung“ des Betriebsrats gehört. § 40 Abs. 2 BetrVG gewährt keinen Anspruch des Betriebsrats auf Überlassung einer nicht näher definierten „Normalausstattung“ (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 I 2 der Gründe). 25

Das Landesarbeitsgericht hat schließlich zu Recht angenommen, dass es für die Erforderlichkeit eines Sachmittels nicht genügt, dass durch seinen Einsatz die Geschäftsführung des Betriebsrats lediglich erleichtert wird oder sich rationeller gestalten lässt. Das Gesetz sieht geringere Anforderungen als die Erforderlichkeit nicht vor. Aus Gründen der Effektivität der Betriebsratsarbeit wird daher ein Sachmittel erst dann erforderlich, wenn ohne seinen Einsatz die Wahrnehmung anderer Rechte und Pflichten des Betriebsrats vernachlässigt werden müsste (BAG 11. März 1998 - 7 ABR 59/96 - BAGE 88, 188 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 57 = EzA BetrVG § 40 Nr. 81, zu B I 3 d und B II 3 a der Gründe; 11. November 1998 - 7 ABR 57/97 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 64, zu B 1 a der Gründe). Dies hat der Betriebsrat nicht dargelegt. 26

Der Betriebsrat stützt seinen Anspruch nicht darauf, dass er einen PC nebst Zubehör und Software benötigt, um bestimmte betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben überhaupt (sachgerecht) wahrnehmen zu können. Er macht vielmehr geltend, seine Aufgaben, die er mit umfangreichen Schreivarbeiten, der Kontrolle der Einhaltung der Arbeits- und Pausenzeiten, der Verwaltung der Personaldaten und der Einsatzzeiten der von ihm repräsentierten Beschäftigten sowie der Personaleinsatzplanung und der Erarbeitung und Speicherung von Betriebsvereinbarungen umschreibt, mit Hilfe eines PC rationeller und effektiver erledigen zu können. Mit dieser Begründung könnte der Betriebsrat, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, die Überlassung eines PC nur dann für erforderlich halten, wenn er ohne diese Ausstattung andere Auf- 27



gaben vernachlässigen müsste. Die vom Betriebsrat dazu gegebene Begründung hat das Landesarbeitsgericht zu Recht für nicht ausreichend gehalten. Der Betriebsrat hat lediglich die betriebliche Situation mit der Vielzahl der von ihm zu betreuenden und zeitaufwändig zu besuchenden Verkaufsstellen, den Anliegen und Bedürfnissen der in den räumlich voneinander getrennten Verkaufsstellen beschäftigten Mitarbeiter und seine sich daraus ergebenden Aufgaben geschildert, ohne jedoch darzulegen, welche ihm obliegenden Aufgaben er in der Vergangenheit nicht oder nicht ordnungsgemäß erledigen konnte und weshalb dies anders wäre, wenn er über die begehrte Ausstattung mit einem PC verfügte.

Die vom Betriebsrat in diesem Zusammenhang erhobene Rüge unzureichender Amtsermittlung durch das Landesarbeitsgericht ist unbegründet. Der Betriebsrat macht zwar zu Recht geltend, dass im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren die gerichtliche Bewertung des Vorbringens eines Beteiligten als nicht ausreichender Sachvortrag nur statthaft ist, wenn das Landesarbeitsgericht den Beteiligten auf seine Einschätzung hingewiesen und zur Ergänzung des Vorbringens anhand konkreter richterlicher Fragestellungen aufgefordert hat (*vgl. BAG 11. März 1998 - 7 ABR 59/96 - BAGE 88, 188 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 57 = EzA BetrVG § 40 Nr. 81, zu B I 4 c der Gründe; 11. November 1998 - 7 ABR 57/97 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 64, zu B 3 der Gründe; 12. Mai 1999 - 7 ABR 36/97 - BAGE 91, 325 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 87, zu B II 3 a der Gründe*). Die Rüge mangelnder Amtsaufklärung durch das Landesarbeitsgericht erfordert jedoch die Darlegung, welche weiteren Tatsachen in den Vorinstanzen hätten ermittelt werden können und inwiefern sich dem Beschwerdegericht eine weitere Aufklärung des Sachverhalts hätte aufdrängen müssen (*BAG 22. Oktober 2003 - 7 ABR 18/03 - AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 21 = EzA BetrVG 2001 § 1 Nr. 1, zu C II 3 c der Gründe mwN*). Daran fehlt es. Der Betriebsrat hat in der Rechtsbeschwerdebegründung nicht dargelegt, welche konkreten Tatsachen eine weitere Amtsermittlung erbracht und welchen Sachvortrag er auf einen Hinweis des Landesarbeitsgerichts gehalten hätte. Er hat vielmehr zugestanden, nicht vortragen zu können, zu welcher Zeitersparnis die Erledigung der sich ihm stellenden Aufgaben mit Hilfe eines PC führen würde und welche seiner Aufgaben aus Zeitmangel unerledigt bleiben. Es ist daher nicht ersichtlich, zu welchem Ergebnis eine weitere Amtsermittlung hätte führen sollen. Entsprechendes gilt auch für die Rüge des Betriebsrats, das Landesarbeitsgericht habe die ihm obliegende Amtsermittlungspflicht verletzt, indem es im Anhörungstermin keine Einsicht in die mitgebrachten Aktenordner zur Feststellung des Umfangs der von ihm zu erledigenden Schreibarbeiten genom-

28

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



men habe. Auch wenn der Betriebsrat in erheblichem Umfang Schreibarbeiten zu erledigen haben sollte und diese mit Hilfe eines PC schneller und einfacher zu bewältigen sein sollten als mit der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Schreibmaschine, genügte dies allein nicht, um die Nutzung eines PC als erforderlich iSd. § 40 Abs. 2 BetrVG erscheinen zu lassen.

Dörner

Gräfl

Koch

Hoffmann

Reinhard Schiller

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