

§ 40 Abs. 2 BetrVG

Betriebsrat hat Anspruch auf PC

Dem Betriebsrat ist ein Personalcomputer mittlerer Art und Güte mit Monitor, Tastatur, Maus und Drucker einschließlich Papier, Disketten und CD-Roms zur Verfügung zu stellen

(Leitsatz der Bearbeiter)

LAG München, Beschluss vom 19.12.2007 – 11 TaBV 45/07 (rechtskräftig)

Sachverhalt und Entscheidungsgründe

Streitgegenstand Das LAG München hatte sich mit dem immer wieder rechtshängigen Sachverhalt zu befassen, ob einem Betriebsrat ein Computer mit entsprechender Infrastruktur bereit zu stellen ist. Der Betriebsrat des Betriebsratsbezirkes eines bundesweit aufgestellten Filialunternehmens, der für ca. 120 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuständig ist, hatte den streitgegenständlichen Antrag gestellt und vom Arbeitgeber einen entsprechenden Computer begehrt. Weiter hatte er gefordert, für den Fall, dass der Arbeitgeber nicht das Standard-Betriebssystem der Marke Windows zur Verfügung stelle, dem Betriebsrat entsprechende Schulungen zur Einarbeitung in den PC zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber hatte dagegen gehalten, dass das BAG wiederholt den Anspruch des Betriebsrats auf Bereitstellung eines Computers abgelehnt hat.

Der Betriebsrat bekam Recht Der Entscheidung des BAG ist das LAG München auch deshalb nicht gefolgt, weil hier der Betriebsrat Umstände geltend gemacht hat, die sich von den dortigen Darlegungen wesentlich unterscheiden. Die Erledigung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats setzt voraus, dass eine Vielzahl von schriftlichen Dokumenten bereits aufgrund gesetzlicher Vorgaben zu erstellen ist, dies gilt für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen (§ 77 Abs. 2 BetrVG), bei der Protokollierung des Inhalts von Betriebsratssitzungen (§ 34 BetrVG), bei der Einladung zu Betriebsratssitzungen, bei der Begründung von Zustimmungsverweigerungen gemäß § 99 Abs. 3 BetrVG und bei der Mitteilung von Bedenken gegen eine beabsichtigte Kündigung (§ 102 Abs. 2 BetrVG). Im konkreten Sachverhalt konnte der Betriebsrat ebenfalls darstellen, dass schriftliche Kommunikation und Dokumentation im erheblichen Umfang anfällt. Dies ergibt sich weniger aus der Größe des vom Betriebsrat vertretenen Betriebs mit ca. 120 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und der sich daraus ergebenden Betriebsratsgröße von sieben Mitgliedern, sondern stärker aus der filialisierten Struktur des Arbeitgebers, die dazu führt, dass die Betriebsräte nicht an einem Ort konzentriert sind und dabei auch unterschiedliche Arbeitszeiten haben. Ohne die Möglichkeit, einen Personalcomputer, insbesondere die durch ihn ermöglichte Textverarbeitung für die Betriebsratsarbeit zu nutzen, wird der Betriebsrat in signifikanter Weise in seiner schriftlichen Kommunikationsfähigkeit beschnitten. Viel wesentlicher war aber für das Gericht: Ohne Computer ist es dem Betriebsrat nicht möglich, mit dem Arbeitgeber auf annähernd gleichwertigem kommunikationstechnischen Niveau zu verhandeln und zu kommunizieren. Gerade weil ein Computer es ermöglicht, Texte besser zu bearbeiten und eine Textänderung nicht immer zur völligen Neufassung des Textes führt, geben Computer Verfasser die Möglichkeit, anhand der schriftlich niedergelegten Gedanken, das Geschriebene zu überprüfen, zu korrigieren und Ergänzungen einzugeben, um es dem Gewollten weitgehend anzunähern. Diese quantitativ verbesserte technische Möglichkeit schriftlicher Dokumentation und Kommunikation gewinnt besondere Bedeutung bei Organen wie dem Betriebsrat, die aus mehr als

Betriebsrat muss annähernd auf gleichem kommunikationstechnischen Niveau sein

Betriebsrat soll mit Arbeitgeber auf gleicher Augenhöhe verhandeln

einer Person bestehen. »Wollen Mitglieder eines Organs zum Zwecke einer gemeinsamen Entscheidungsfindung kommunizieren oder Vorgänge dokumentieren, muss ein zu kommunizierender bzw. zu dokumentierender Gedanke regelmäßig zunächst schriftlich fixiert werden, bevor er – nach Überprüfung und/oder Diskussion unter den Beteiligten – in einer weiteren dann endgültigen Form – dem innerbetrieblichen Kommunikationspartner zugeleitet werden kann. Bei diesem Prozess spielt die Schriftgut-Erstellung und -Bearbeitung mittels eines Personalcomputers (Textverarbeitung) eine zentrale Rolle. Beschränkt man den Betriebsrat bei der Erstellung seiner schriftlichen Dokumente auf Schreibmaschine und/oder Kugelschreiber, unterstellt man entweder, dass die Betriebsratsmitglieder nicht in der Lage sind, ihre Gedanken druckreif zu Papier zu bringen, oder es wird ihnen zugemutet, eine korrigierte Kladde als Reinschrift zu den Akten zu nehmen und dem Betriebspartner zuzuleiten.« Für ganz wesentlich hält also das Ausgangsgericht die anlässlich der Betriebsverfassungsreform 2001 formulierte politische Zielrichtung: Der Betriebsrat soll mit dem Arbeitgeber auf gleicher Augenhöhe verhandeln können. Dies wird auch deutlich, wenn das Gericht betont, »dass die Belegschaft ein ganz erhebliches Interesse daran hat, dass das von ihr gewählte Repräsentationsorgan zumindest von den kommunikativen Gegebenheiten her mit dem Betriebspartner sich ebenbürtig austauschen kann«.

Kernargument des LAG München ist hier, dass es dem Betriebsrat gelungen ist, darzustellen, dass die sachgerechte Aufgabenwahrnehmung die Bereitstellung eines Computers erfordert. Hier setzt sich das LAG dann auch mit der Entscheidung des BAG vom 16.5.2007 auseinander und arbeitet heraus, dass dort in Randziffer 27 betont wird, dass der Betriebsrat sich in dem dortigen Verfahren darauf gestützt hat, dass er ohne Bereitstellung des PCs andere Aufgaben vernachlässigen müsste. Dies sei aber nicht durch hinreichend spezifische Fakten belegt worden. An derselben Stelle betont das BAG weiter, dass sich der Betriebsrat nicht auf die sachgerechte Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben gestützt habe. Hier stellt das LAG München einen wesentlichen Unterschied in dem hier besprochenen Sachverhalt fest: Nach ständiger Rechtsprechung des BAG 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 ihm stehenden Aufgaben berücksichtigt. Dabei hat er die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, auch so weit sie auf eine Begrenzung der Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen. All dies hatte der Betriebsrat in dem vom LAG München behandelten Sachverhalt getan. Er hatte dargestellt, dass es für eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung nicht nur wünschenswert, sondern erforderlich ist, mit einem Computer zu arbeiten. Hierbei hat er sich insbesondere auf das Textverarbeitungssystem und die Archivierungsmöglichkeiten des Computers berufen. »Jedenfalls hat der Betriebsrat im vorliegenden Fall hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, dass er sich durch die Vorenthaltung einer PC-Nutzung sachgerechten Wahrnehmung seiner Betriebsratsaufgaben eingeschränkt fühlt. Mit dieser Einschätzung, wie auch der Beurteilung, dass unter Abwägung der Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben einerseits, des Kostenbegrenzungsinteresses des Arbeitgebers andererseits die Nutzung eines Personalcomputer – ohne Vernetzung – erforderlich ist, hat sich der Betriebsrat im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums gehalten, so dass sein auf § 40 Abs. 2 BetrVG gestützter Anspruch begründet ist«.

Anmerkung

Praxisnahe Entscheidung

Die Entscheidung überzeugt wegen ihrer Praxisnähe. Die politische Zielformulierung der intellektuellen Waffengleichheit bzw. des Gegenübertretens auf gleicher Augenhöhe verlangt, dass Betriebsräte im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht gezwungen werden, völlig rückständig aufzutreten. Man kann daher die Entscheidung des LAG München auch wie folgt zusammenfassen: Es ist schlicht würdelos und nicht sachgerecht, wenn die gewählte Vertretung der Beschäftigten keinen Computer mit Textverarbeitungsprogramm zur Verfügung gestellt bekommt.

CHRISTINE STEINICKEN

Rechtsanwältin

RÜDIGER HELM

Rechtsanwalt

www.kanzlei-helm.de,

www.arbeitnehmeranwaelte.de

§§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, § 4, 3 Abs. 3 TVG, § 85 Abs. 1 Nr. 10 PersVG Berlin

Betriebliche Vergütungsordnung nach Wegfall der Tarifbindung

1. Tarifverträge erstrecken sich im Zustand der Nachwirkung nicht auf ein neu begründetes Arbeitsverhältnis.
2. Im bloßen Normenvollzug durch den Arbeitgeber und dessen Begrenzung auf die Normunterworfenen liegt keine willkürliche Ungleichbehandlung im Sinne des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.
3. Schon während der Dauer der Tarifbindung des Arbeitgebers stellen die tariflichen Entlohnungsgrundsätze die im Betrieb oder einer Dienststelle geltenden Entlohnungsgrundsätze im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG oder § 85 Abs. 1 Nr. 10 PersVG Berlin dar. Nach Wegfall der Tarifbindung ist deren Änderung möglich, bedarf aber der Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrats.
4. Individuelle Lohnabreden sind vom Arbeitgeber nach Maßgabe der geltenden kollektiven Entlohnungsgrundsätze zu erfüllen, soweit dies möglich ist. Dies kann zur Folge haben, dass der Arbeitgeber Leistungen erbringen muss, die zu Abreden im Arbeitsvertrag zwar nicht im Widerspruch stehen, dort aber nicht eigens vorgesehen sind.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 15.4.2008 – 1 AZR 65/07

Sachverhalt

Streitgegenstand

Die Klägerin ist seit August 2002 als Lehrerin beim beklagten Land, Berlin, beschäftigt. Bei Abschluss ihres befristeten Teilzeitarbeitsvertrages war sowohl sie Mitglied der Gewerkschaft als auch das Land Berlin Mitglied des zuständigen Arbeitgeberverbandes.

Im August 2004 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, nach dessen Regelungen die Klägerin nunmehr als vollbeschäftigte Lehrkraft und auf unbestimmte Zeit tätig war. Nach diesem Vertrag bestimmt sich ihr Arbeitsverhältnis »nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) bis zum 8.1.2003 geltenden Fassung sowie den Regelungen, die bis zum