


<b>Gericht:</b>	Hessisches Landesarbeitsgericht 16. Kammer	<b>Quelle:</b>	
<b>Entscheidungsdatum:</b>	13.03.2017	<b>Norm:</b>	§ 40 Abs 2 BetrVG
<b>Aktenzeichen:</b>	16 TaBV 212/16	<b>Zitiervorschlag:</b>	Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 13. März 2017 - 16 TaBV 212/16 -, juris
<b>Dokumenttyp:</b>	Beschluss		

## Überlassung von Informations- und Kommunikationstechnik

### Orientierungssatz

Ob sich die Entscheidung des Betriebsrats über die Erforderlichkeit eines Smartphones im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums hält, ist eine Frage des Einzelfalls.

Dies wurde hier bejaht, weil der Betrieb diverse Außenstellen unterhält, die vom Betriebsratsvorsitzenden in gewissen Abständen besucht werden und er zu diesen Zeiten im Betriebsratsbüro nicht für Arbeitnehmer erreichbar ist. Ferner wurde berücksichtigt, dass in dem Krankenhausbetrieb im Schichtdienst gearbeitet wird und der Betriebsratsvorsitzende für diese Mitarbeiter auch abends und an Wochenenden erreichbar sein will; für bei dieser Gelegenheit vorzunehmende Terminabsprachen benötigt er Zugriff auf seinen digitalen Terminkalender.

### Verfahrensgang

vorgehend ArbG Fulda, 13. Juli 2016, Az: 3 BV 3/16, Beschluss

### Tenor

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Fulda vom 13. Juli 2016 - 3 BV 3/16 unter Zurückweisung der Beschwerde im Übrigen teilweise abgeändert:

Der Beteiligten zu 2 wird aufgegeben, dem Antragsteller ein Mobiltelefon Modell Samsung Galaxy XCover3 oder Samsung Galaxy S3 Neo nebst Schutzhülle, Nummer und Netzverbindung und Internetzugang zur Verfügung zu stellen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

### Gründe

I.

- 1 Die Beteiligten streiten über die Überlassung von Informations- und Kommunikationstechnik.
- 2 Der Arbeitgeber (Beteiligter zu 2) betreibt ein Krankenhaus in A sowie ein 3 km entferntes gemeindepsychiatrisches Zentrum in A, eine 15 km entfernte Sozialstation in der Gemeinde B, Ortsteil C, ein 18 km entferntes Seniorenzentrum in D sowie in 20 km Entfernung ein gemeindepsychiatrisches Zentrum in E. Bei dem Arbeitgeber ist ein aus 13 Mitgliedern bestehender Betriebsrat (Antragsteller) gebildet.
- 3 Im Beschwerdeverfahren begehrt der Betriebsrat noch die Zurverfügungstellung eines Mobiltelefons Modell Samsung Galaxy XCover3 oder Samsung Galaxy S3 Neo sowie 5 USB-Sticks.
- 4 Die Beteiligten streiten darüber, ob diese Informations- und Kommunikationstechnik erforderlich im Sinne von § 40 Abs. 2 BetrVG ist.

- 5 Wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens der Beteiligten und der gestellten Anträge wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts im Beschluss unter I. der Gründe (Bl. 50-51 d.A.) Bezug genommen.
- 6 Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Der Betriebsrat habe die Erforderlichkeit eines Smartphones nicht im Einzelnen dargelegt. Während der nur sporadischen Aufenthalte an den Außenstellen sei eine Erreichbarkeit über die dortigen Telefonanschlüsse gewährleistet; dort vorhandene Computer könnten genutzt werden, um in dringenden Fällen E-Mails abzurufen oder zu versenden. Auch die verlangten USB-Sticks seien nicht erforderlich.
- 7 Dieser Beschluss wurde dem Vertreter des Betriebsrats am 23. Juli 2016 zugestellt. Er hat dagegen am 19. August 2016 Beschwerde eingelegt und diese zugleich begründet.
- 8 Der Betriebsrat ist der Auffassung, er habe die Erforderlichkeit des Smartphones hinreichend dargelegt. Für die Betreuung der zwischen 3 und 20 km entfernten Außenstellen vom Hauptsitz (Krankenhaus) falle wöchentlich ein Zeitaufwand von mehreren Stunden an. Der Betriebsrat habe entschieden, dass er eine ständige Erreichbarkeit gewährleisten möchte. Aufgrund der vielen Außentermine sei der Betriebsratsvorsitzende derzeit nicht in ausreichendem Umfang erreichbar. Ferner sollte die Möglichkeit bestehen, auf E-Mails und andere elektronische Nachrichten zugreifen zu können. Der freigestellte Betriebsratsvorsitzende verwalte seine Termine über Outlook. Ferner könne er über die Cloud Zugriff auf Dienstpläne und Dateien nehmen. Bei der Nutzung eines Smartphones sei daher von einer erheblichen Arbeitserleichterung und Steigerung der Effektivität seiner Arbeit auszugehen. In dem vom Arbeitgeber geführten Krankenhaus werde weitgehend im Schichtbetrieb gearbeitet. Aus diesem Grund müsse der Betriebsratsvorsitzende oft auch in den Abendstunden oder am Wochenende mit Arbeitnehmern, die er aus zeitlichen Gründen nicht anders erreichen könne, telefonieren. Hierbei sei es hilfreich und teilweise notwendig, auf Dienstpläne und Kalenderfunktionen zurückgreifen zu können. Weder die dem Betriebsrat zur Verfügung stehende Teilzeit-Bürokraft noch die Möglichkeit der Nutzung eines Leih-Laptops könnten für die Betriebsratsarbeit das begehrte Smartphone ersetzen. Die mit dem Antrag begehrten Geräte entsprechen denen, die der Arbeitgeber 66 Mitarbeitern zur Verfügung gestellt hat. Die USB-Sticks würden für die Ausschussarbeit benötigt. Diese finde auch außerhalb oder in eigenen Büros der jeweiligen Betriebsratsmitglieder statt. Da dem Betriebsrat seitens des Arbeitgebers ein autarkes System genehmigt wurde, bestehe keine Gefahr für die Datensicherheit. Die USB-Sticks seien auch erforderlich, um Präsentationen vorzubereiten.
- 9 Der Betriebsrat beantragt,
- 10 den Beschluss des Arbeitsgerichts Fulda vom 13. Juli 2016 -3 BV 3/16- abzuändern und
- 11 1. die Beteiligten zu 2 zu verurteilen, dem Betriebsrat ein Mobiltelefon Modell Samsung Galaxy XCover3 oder Samsung Galaxy S3 Neo nebst Schutzhülle, Nummer und Netzverbindung und Internetzugang zur Verfügung zu stellen,
- 12 2. dem Betriebsrat 5 USB-Sticks mit mindestens 8 GB Datenspeicher zur Verfügung zu stellen,
- 13 3. hilfsweise, dem Betriebsrat ein Mobiltelefon nebst Nummer und Netzverbindung zur Verfügung zu stellen.
- 14 Der Arbeitgeber beantragt,
- 15 die Beschwerde zurückzuweisen.
- 16 Der Arbeitgeber ist der Auffassung, das Arbeitsgericht habe den Antrag zu 1 zu Recht zurückgewiesen. Weder ein Smartphone noch ein einfaches Handy gehörten zur üblichen Ausstattung des Betriebsrats. Vielmehr müsse dieser die Erforderlichkeit konkret darlegen. Daran fehle es. Der Betriebsrat habe lediglich pauschal behauptet, dass sein Vorsitzender mehrmals pro Woche die zwischen 3 und 20 km entfernten Außenstellen des Betriebs aufsuchen müsse. Der Arbeitgeber habe die Häufigkeit dieser Besuche mit 2-3 mal monatlich angegeben. Da neben dem Vorsitzenden 2 weitere Betriebsratsmitglieder zu je 50 % freigestellt sind, sei gewährleistet, dass während der kurzzeitigen Fahrten des Vorsitzenden ein Mitglied im Betriebsratsbüro über den Festnetzanschluss erreichbar sei. Die Ausstattung mit Smartphones oder einfachen Mobiltele-

fonen ohne Internetnutzungsmöglichkeit gehöre beim Arbeitgeber nicht zum Standard. Nicht einmal der Personalleiter oder das weitere Verwaltungspersonal hätten ein dienstliches Mobiltelefon. Hiermit seien nur solche Mitarbeiter ausgestattet, die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit, insbesondere der Behandlung von Patienten, rund um die Uhr erreichbar sein müssten. Es sei nicht erkennbar, warum dies auf den Betriebsrat bzw. seinen Vorsitzenden zutreffe. Die Mitarbeiter der F Lebensräume und der Sozialstation G seien seit Anfang 2016 mit Smartphones der Modelle Samsung Galaxy XCover3 oder Samsung Galaxy S3 Neo ausgestattet. Die Anschaffung eines zusätzlichen Geräts wäre mit zusätzlichen Kosten von 16,10 € monatlich verbunden, bei einer Einzelanschaffung sogar mit monatlich 31,89 €. Auch wenn diese monatlichen Kosten für den Arbeitgeber zumutbar wären, fehle es an der Erforderlichkeit. Diese beinhalte mehr als die bloße Nützlichkeit. Der Betriebsrat sei nicht auf eine durchgängige Erreichbarkeit angewiesen. Der mobile Zugriff auf eine Cloud mit Dienstplänen und weiteren Dateien sei nicht unerlässlich für die tägliche Betriebsratsarbeit. In allen Fällen, in denen der Betriebsratsvorsitzende auswärtig unterwegs sei, könne er einen Leih-Laptop bei der EDV- Abteilung des Arbeitgebers anfordern. Es treffe nicht zu, dass es zu erheblichen Abwesenheitszeiten des Betriebsratsvorsitzenden komme. Aus den vom Betriebsratsvorsitzenden eingereichten Reisekostenabrechnungen ergebe sich, dass er im Jahr 2016 folgende Außentermine wahrgenommen habe:

17 VBL A: 10.5.2016, 12.10.16, 23.11.16

18 VBL E: 23. November 2016, 24. Dezember 2016

19 Sozialstation C: 13. Juli 2016.

20 Die Notwendigkeit, Outlook-Termine über ein Smartphone zu organisieren dürfte entfallen sein, nachdem in einem gerichtlichen Vergleich dem Betriebsrat eine Bürokräftkraft mit 15 Wochenstunden zur Verfügung gestellt wurde. Soweit der Betriebsratsvorsitzende von zuhause aus tätig werde, sei seine Erreichbarkeit über seinen privaten Telefonanschluss gesichert.

21 Die Verwendung von USB-Sticks sei im Betrieb generell untersagt. Der Betriebsrat könne sich nicht über das unternehmerische Sicherheitskonzept hinwegsetzen. Diese Sicherheitsbedenken gälten auch für das dem Betriebsrat genehmigte autarke System. Ansonsten ließe sich ein angemessener Virenschutz nicht gewährleisten. Es sei nicht nachvollziehbar, warum der Betriebsrat zur Vorbereitung von Präsentationen USB-Sticks benötige.

22 Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Anhörungsprotokolle Bezug genommen.

II.

23 1. Die Beschwerde ist statthaft, § 87 Abs. 1 ArbGG, und zulässig, da sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet wurde, § 87 Abs. 2 S. 1, § 66 Abs. 1 S. 1, § 89 Abs. 1 und 2 ArbGG, § 594 ZPO.

24 2. Die Beschwerde ist teilweise begründet. Der Betriebsrat kann die Zurverfügungstellung eines Mobiltelefons Modell Samsung Galaxy XCover3 oder Samsung Galaxy S3 Neo nebst Schutzhülle, Nummer und Netzverbindung und Internetzugang verlangen.

25 Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang ua. sachliche Mittel sowie Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Zur Informationstechnik iSv. § 40 Abs. 2 BetrVG gehört auch ein sog. Smartphone, d.h. ein internetfähiges Mobiltelefon.

26 Die Prüfung, ob ein Sachmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist, obliegt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dem Betriebsrat. Die Entscheidung hierüber darf er nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Von ihm wird vielmehr verlangt, dass er die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigt. Dabei hat der Betriebsrat die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts und berechtigten Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf eine Begrenzung der Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen. Auch nach der am 28. Juli 2001 in Kraft getretenen Neufassung des § 40 Abs. 2 BetrVG, mit der der Gesetzgeber klargestellt hat, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat Informations- und Kommunikationstechnik in erforderlichem Umfang zur

Verfügung zu stellen hat (*BT-Drs. 14/5741 S. 41*), kann bei der Nutzung dieser Technik von der Prüfung der Erforderlichkeit nicht abgesehen werden (*BAG 18. Juli 2012 - 7 ABR 23/11 - Rn. 20; 14. Juli 2010 - 7 ABR 80/08 - Rn. 17 f., BAGE 135, 154; 17. Februar 2010 - 7 ABR 103/09 - Rn. 11 ff.*).

- 27 Die Entscheidung des Betriebsrats über die Erforderlichkeit des verlangten Sachmittels unterliegt der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Diese ist auf die Prüfung beschränkt, ob das verlangte Sachmittel aufgrund 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 24. April 2016 - 7 ABR 50/14 - Rn. 16, 17; 18. Juli 2012 - 7 ABR 23/11 - Rn. 20; 14. Juli 2010 - 7 ABR 80/08 - Rn. 19 mwN, BAGE 135, 154*).
- 28 Die vom Betriebsrat getroffene Entscheidung über die Erforderlichkeit eines Smartphones hält sich im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums. Hierbei hat der Betriebsrat insbesondere die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben zutreffend berücksichtigt. Insoweit ist maßgebend, dass der Betrieb diverse Außenstellen unterhält, die in gewissen Abständen vom Betriebsratsvorsitzenden besucht werden. Ob die vom Arbeitgeber anhand der Reisekostenabrechnungen vorgelegte Aufstellung insoweit abschließend ist, was der Betriebsrat bestreitet, bedarf keiner Entscheidung. Immerhin steht auch nach dem Vortrag des Arbeitgebers fest, dass der Betriebsratsvorsitzende im Jahr 2016 jedenfalls sechsmal die Außenstellen besucht hat. Zu diesen Zeiten war er im Betriebsratsbüro nicht für die Arbeitnehmer erreichbar. Hinzu kommt, dass in dem Krankenhausbetrieb im Schichtdienst gearbeitet wird. Dies führt dazu, dass der freigestellte Betriebsratsvorsitzende im Schichtdienst arbeitende Mitarbeiter teilweise auch abends und an Wochenenden anrufen muss, wenn er sie an ihrem Arbeitsplatz erreichen will. Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers ist seine Erreichbarkeit insoweit nicht durch seinen häuslichen Telefonanschluss gewährleistet. Dies mag für bei ihm eingehende Anrufe von Mitarbeitern gelten, nicht jedoch für von ihm vorzunehmende (aktive) Anrufe. Zum anderen ist ein Betriebsratsmitglied nicht verpflichtet, eigene Gerätschaften für die Betriebsratsarbeit einzusetzen. Soweit bei dieser Gelegenheit Terminabsprachen erfolgen, ist es erforderlich, dass der Betriebsratsvorsitzende auf seinen digitalen Terminkalender Zugriff nehmen kann. Auch im Hinblick auf in der EDV hinterlegte Dienstpläne ist ein mobiler Internetzugang für den Betriebsratsvorsitzenden erforderlich, um festzustellen ob die von ihm zu kontaktierenden Arbeitnehmer gerade im Dienst sind. Die vom Arbeitgeber für Außentermine angebotene vorübergehende Nutzung eines Leih-Laptops ist unzureichend, da der Betriebsratsvorsitzende damit nicht telefonieren kann.
- 29 Der Betriebsrat hat bei seiner Entscheidung dem Kosteninteresse des Arbeitgebers hinreichend Rechnung getragen. Er begehrt ein Mobiltelefon desselben Modells, von dem der Arbeitgeber Anfang 2016 insgesamt 66 Stück anschaffte, was zu monatlichen Kosten von jeweils 16 € im Rahmen dieser Sammelbestellung führte. Selbst wenn der Arbeitgeber nunmehr für ein einzelnes zu beschaffendes Gerät 31,89 € monatlich aufzuwenden hat, hält sich dies im Rahmen des für den Arbeitgeber Zumutbaren. Die Betriebsgröße von mindestens 701 Arbeitnehmern lässt auf eine gewisse wirtschaftliche Leistungsfähigkeit schließen, die einen derartigen Betrag als für den Arbeitgeber verkraftbar erscheinen lässt. Dies räumt der Arbeitgeber in seinem Schriftsatz vom 11. November 2016 auf Seite 3 unter 3. im ersten Satz (Bl. 110 d.A.) auch selbst ein.
- 30 Im Übrigen ist die Beschwerde unbegründet. Der Betriebsrat kann nicht die Zurverfügungstellung von 5 USB-Sticks verlangen, § 40 Absatz 2 BetrVG. Bei seiner Entscheidung über die Erforderlichkeit dieser Informations- und Kommunikationstechnik hat er den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum überschritten. Er hat nicht hinreichend berücksichtigt, dass im Betrieb die Verwendung von USB-Sticks aus Sicherheitsgründen generell untersagt ist. Dass dem Betriebsrat ein autarkes System zur Verfügung steht, schließt die Gefahr einer Virenverseuchung der im übrigen Betrieb vorhandenen Computer nicht aus, denn der Betriebsrat kommuniziert über seinen PC mit diesen. Auch hierbei kann es zur Übertragung schadhafter Dateien und damit verbundenen Folgeschäden kommen.

- 31 Der auf die Zur- Verfügung- Stellung (einfacher) Mobiltelefone gerichtete Hilfsantrag fällt der Kammer nicht zur Entscheidung an. Eine Auslegung des Antrags ergibt, dass er nur für den Fall der Abweisung des Antrags zu 1 (und nicht des Antrags zu 2) gestellt ist.

III.

- 32 Gründe, die Rechtsbeschwerde zuzulassen, liegen nicht vor, § 92 Abs. 1, § 72 ArbGG. Insbesondere liegt keine Divergenz zu den Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts München vom 20.12.2005 (8 TaBV 57/05) und des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. Mai 2010 (10 TaBv 97/09) vor, die die Erforderlichkeit von Mobiltelefonen für den Betriebsrat verneint haben, da es sich hierbei jeweils um eine Einzelfallentscheidung unter besonderer Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation handelt.

© juris GmbH