



1. Der Zweck der Beistellung von Sacherfordernissen nach § 72 ArbVG ist die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrates, also der ihm zustehenden Befugnisse, zu ermöglichen. Das Ausmass selbst ist entsprechend der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates begrenzt.

2. Wurde in einem Betrieb ohnehin bereits ein internes Computer-Kommunikationsnetz errichtet ("Intranet"), ist auch dem Betriebsrat der Zugang dazu und die Möglichkeit der Verständigung der anderen Arbeitnehmer einzuräumen.

3. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, durch eine verstärkte technische Absicherung des "Intranets" auch eine unbeschränkte Nutzung dieses Kommunikationsmittels durch den Betriebsrat zu ermöglichen, da die Beistellung nur entsprechend der Leistungsfähigkeit des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates verlangt werden kann, welche von diesem zu behaupten und nachzuweisen sind.

Leitsätze verfasst von Dr. *Clemens Thiele*, LL.M.

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Kuras sowie durch die fachkundigen Laienrichter Peter Ammer und Gerhard Prochaska als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Betriebsrat *****, vertreten durch Dr. Helga Hofbauer, Rechtsanwältin in Wien, wider die beklagte Partei Ö*****, vertreten durch Dr. Bernhard Krause, Rechtsanwalt in Wien, wegen Beistellung von Sacherfordernissen gemäß § 72 ArbVG, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Mai 2004, GZ 9 Ra 25/04v-19, mit dem infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 6. Oktober 2003, GZ 10 Cga 167/02d-14, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Der Revision der beklagten Partei wird teilweise Folge gegeben. Die Entscheidungen der Vorinstanzen werden dahin abgeändert, dass sie zu lauten haben:

"Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die im EDV-System der beklagten Partei bestehende Intranetfunktion "Mail an alle" mit der Einschränkung, dass die Datenmenge pro Mail 150 KByte nicht überschreiten darf, binnen 14 Tagen zur Verfügung zu stellen.

Das Mehrbegehren, die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die im EDV-System der beklagten Partei bestehende Intranetfunktion "Mail an alle" ohne Beschränkung zur Verfügung zu stellen, wird abgewiesen."

Die Kosten des Revisionsverfahrens werden gegeneinander aufgehoben.

Entscheidungsgründe:

Mit 23. 3. 2000 wurde bei der Beklagten für eine intensivere und rascherer interne Kommunikation ein "Intranet" eröffnet. Im Mai 2000 wurde jedoch verfügt, dass es nicht mehr möglich sei, die Gruppe "Mail an alle" als Adressat unberechtigt zu verwenden. Diese sei vielmehr dem Vorstandsbereich, der Bereichsleitung ORGA Wien und nach Rücksprache mit dem Leiter des EDV-Bereiches für vorgesehene Verwendungen vorbehalten. In dem bei der Beklagten verwendeten Programm findet sich in einem einzigen Adressbuch der größte Teil der Mitarbeiter. Es gibt aber auch verschiedene Verteilerlisten, die die Mitarbeiter bestimmter organisatorischer Gruppen zusammenfassen, und Postfächer für Gruppen ohne namentlich genau definierte Empfänger.

Grundsätzlich kann jeder Mitarbeiter die im Adressbuch gespeicherten Adressen und Verteilerlisten ohne Einschränkung nutzen und auch Attachements mitversenden. Das persönliche Postfach jedes

Mitarbeiters ist mit 100 MByte begrenzt. Unter "Mail an alle" ist ein Massenmail gemeint, das an sämtliche der ca 1000 Mitarbeiter geht. Es ist aber auch möglich, im Adressfeld der Mails die etwa 10 Verteilerlisten auszuwählen, über die ebenfalls alle Mitarbeiter erreicht werden. Damit ist nur ein geringer Mehraufwand gegenüber der Verteilerliste "Mail an alle" verbunden. Die Datenmenge könnte bis zu 250 KByte betragen, ohne dass funktional oder technisch zusätzliche Maßnahmen erforderlich wären. Im Hinblick auf die möglicherweise negativen Auswirkungen sollte aber eine in der Praxis sinnvolle Größe von 100 bis 150 KByte nicht überschritten werden. Andernfalls muss damit gerechnet werden, dass vorbeugende Maßnahmen erforderlich sind, um die Wahrscheinlichkeit von Systemabstürzen zu reduzieren und Fehlerquellen auszuschließen.

Das "Gelbe Brett" oder die "Mail-in-Datenbank" sind mit dem "Mail an alle" insoweit nicht vergleichbar, da dabei die Informationen entweder abgeholt werden müssen ("Gelbes Brett") oder eine manuelle Weiterverteilung ("Mail-In-Datenbank") erforderlich ist. Der klagende Betriebsrat begehrt nunmehr, ihm den Zugang zu der Internetfunktion "Mail an alle" zur Verfügung zu stellen. Diese stelle ein ihm gemäß § 72 ArbVG zustehendes Sacherfordernis dar. Weder die Möglichkeit, die Mitarbeiter mit Rundschreiben über die Kanzlei informieren zu können noch das "Gelbe Brett" seien vergleichbar. Für einen Betriebsrat in einem Betrieb der Größe der Beklagten sei es durchaus angemessen, die EDV-Ausstattung adäquat zu nutzen. Damit sei auch keine Gefährdung des Betriebssystems verbunden.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete zusammengefasst ein, dass der klagende Betriebsrat schon durch die Möglichkeit von Rundschreiben bzw das "Gelbe Brett" oder die "Mail-in-Adressen" genügend Sachmittel zur Information der betriebsangehörigen Arbeitnehmer habe. Die vom klagenden Betriebsrat gewünschte Funktion "Mail an alle" sei technisch nicht möglich und würde zum Absturz des Systems führen, wenn an 1000 Mitarbeitern jeweils eine große Datenmenge geschickt werde.

Das *Erstgericht* gab dem Klagebegehren ohne Einschränkung statt. Es folgte im Wesentlichen rechtlich, dass § 72 ArbVG auch einen Anspruch auf eine den Kommunikationsmöglichkeiten entsprechende Unterstützung des Betriebsrates umfasse. Das Versenden mit der Post sei unzeitgemäß und zeitraubend; das "Gelbe Brett" habe nicht den gleichen Effekt.

Das *Berufungsgericht* gab der gegen dieses Urteil erhobenen Berufung der Beklagten nicht Folge. Für den Anspruch des Betriebsrates nach § 72 ArbVG sei eine Interessenabwägung zwischen der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes und den Bedürfnissen der Belegschaftsorgane vorzunehmen. Im Hinblick auf die Größe des Betriebes sei aber das Begehren auf die Ausstattung des klagenden Betriebsrats mit der Funktion "Mail an alle" zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrates sachgerecht. Hinsichtlich der Gefahr von Systemabstürzen könne die IT-Abteilung vorbeugende Maßnahmen treffen.

Die *ordentliche Revision* erachtete das Berufungsgericht als *zulässig*. Die gegen dieses Urteil erhobene Revision der Beklagten ist im Hinblick auf die allgemeine Bedeutung der vorliegenden Fragestellung *zulässig*. Sie ist *auch teilweise berechtigt*.

Nach § 72 ArbVG sind dem Betriebsrat zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben neben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernissen auch sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates angemessenen Ausmaß vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Ausgangspunkt für die Beurteilung des Umfangs dieses Anspruches ist der Zweck dieser Bestimmung, die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrates, also der ihm zustehenden Befugnisse (vgl dazu auch Strasser/Jabornegg ArbVG3 § 72 Anm 2), zu ermöglichen. Das Ausmaß selbst ist entsprechend der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates begrenzt. Grundsätzlich zuzustimmen ist den Vorinstanzen, wenn sie davon ausgehen, dass dann, wenn in einem Betrieb ohnehin bereits ein internes Computer-Kommunikationsnetz errichtet wurde ("Intranet"), auch dem Betriebsrat der Zugang dazu und die Möglichkeit der

Verständigung der anderen Arbeitnehmer einzuräumen ist (vgl in diesem Zusammenhang allerdings zum Internetanschluss Preiss in Cerny/Gahleitner/Kundter/Preiss/Schneller, Arbeitsverfassungsgesetz Band 23, 592). Wurde doch auch der Zugang zu einem Telefonanschluss und die Tragung der Gesprächsgebühren im Rahmen des § 72 ArbVG zuerkannt (vgl Preiss aaO, 593, RIS-Justiz RS0051082 = SZ 64/99 = ZAS 1992/16, 131 [Resch]). Dem Zugang zu einem ohnehin bereits vorhandenen System stehen ja auch keine wesentlichen Interessen des Betriebs entgegen.

Nicht geteilt wird allerdings die Rechtsansicht des Berufungsgerichtes, dass es Sache der Beklagte wäre, durch eine verstärkte technische Absicherung des "Intranets" auch eine unbeschränkte Nutzung dieses Kommunikationsmittels durch den Betriebsrat zu ermöglichen. Hat doch der Oberste Gerichtshof beispielsweise im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Beistellung eines Personenkraftwagens auch ausgesprochen, dass eine Beistellung nur entsprechend der Leistungsfähigkeit des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates verlangt werden kann (vgl RIS-Justiz RS0019570 = SZ 60/32 = ZAS 1988, 175 [Kerschner]). Die Bedürfnisse des Betriebsrates sind von diesem zu behaupten und nachzuweisen. Wesentliche Bedürfnisse des Betriebsrates, die im Hinblick auf die derzeit bestehenden technisch bedingten Beschränkungen (150 KByte oder 10 Verteilerlisten) nicht erfüllt werden könnten, wurden vom klagenden Betriebsrat nicht nachgewiesen. Andererseits wurden bei Einhaltung dieser Beschränkung auch keine Interessen des Betriebes von der Beklagten nachgewiesen, die gegen eine solche Verwendung durch den Betriebsrat sprechen würden. Warum es zur Wahrung solcher Interessen erforderlich wäre, dass der Betriebsrat gehalten wäre, eine Versendung durch Anwählen der zehn verschiedenen Verteilerlisten zu bewirken, vermag die Beklagte nicht darzustellen.

Insgesamt war daher dem Klagebegehren in dem eingeschränkten Umfang stattzugeben, es im Übrigen jedoch soweit es auf eine ungeschränkte Nutzung gerichtet ist, abzuweisen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 58 sowie 50 und 43 ZPO.

Anmerkung*

I. Das Problem

Der Arbeitgeber eines größeren mittelständischen Betriebes, der ca. 1000 Arbeitnehmer beschäftigte, führte im März 2000 ein „Intranet“ zur intensiveren und rascheren internen Kommunikation an den mit PCs ausgestatteten Arbeitsplätzen ein. Bereits im Mai 2000 wurde jedoch die Verteilergruppe "Mail an alle" gesperrt und dieser Adressatenkreis ausschließlich dem Vorstand, der Bereichsleitung Wien und nach Rücksprache mit dem Leiter des EDV-Bereiches für vorgesehene Verwendungen vorbehalten. Die übrigen erheblich kleineren e-Mail-Verteiler konnten weiterhin unbeschränkt genutzt werden.

Grundsätzlich kann jeder Mitarbeiter die im Adressbuch gespeicherten Adressen und Verteilerlisten ohne Einschränkung nutzen und auch Attachements mitversenden. Das persönliche Postfach jedes Mitarbeiters ist mit 100 MByte begrenzt. Unter "Mail an alle" ist ein Massenmail gemeint, das an sämtliche der ca 1000 Mitarbeiter geht. Es ist aber auch möglich, im Adressfeld der Mails die etwa 10 Verteilerlisten auszuwählen, über die ebenfalls alle Mitarbeiter erreicht werden. Damit ist nur ein geringer Mehraufwand gegenüber der Verteilerliste "Mail an alle" verbunden. Die Datenmenge könnte bis zu 250 KByte betragen, ohne dass funktional oder technisch zusätzliche Maßnahmen erforderlich wären. Im Hinblick auf die möglicherweise negativen Auswirkungen sollte aber eine in der Praxis sinnvolle Größe von 100 bis 150 KByte nicht überschritten werden. Andernfalls muss damit gerechnet werden, dass vorbeugende Maßnahmen erforderlich sind, um die Wahrscheinlichkeit von Systemabstürzen zu reduzieren und Fehlerquellen auszuschließen.

Der klagende Betriebsrat beehrte, ihm den Zugang zu der Intranetfunktion "Mail an alle" zur

* RA Dr. Clemens Thiele, LL.M. Tax (GGU), Anwalt.Thiele@eurolawyer.at; Näheres unter <http://www.eurolawyer.at>.

Verfügung zu stellen. Diese stellte ein ihm gemäß § 72 ArbVG zustehendes Sacherfordernis dar. Weder die Möglichkeit, die Mitarbeiter mit Rundschreiben über die Kanzlei informieren zu können noch das "Gelbe Brett" wären vergleichbar. Für einen Betriebsrat in einem Betrieb der Größe der Beklagten wäre es durchaus angemessen, die EDV-Ausstattung adäquat zu nutzen. Damit wäre auch keine Gefährdung des Betriebssystems verbunden.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete zusammengefasst ein, dass der klagende Betriebsrat schon durch die Möglichkeit von Rundschreiben bzw das "Gelbe Brett" oder die "Mail-in-Adressen" genügend Sachmittel zur Information der betriebsangehörigen Arbeitnehmer hätte.

Die Gerichte hatten daher zu prüfen, ob ein Anspruch des Betriebsrates auf Nutzung des Intranet-Verteilers „Mail an alle“ zwecks Information der gesamten Belegschaft besteht?

II. Die Entscheidung des Gerichtes

Der OGH stellte fest, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat gestatten musste, das Intranet zur Erfüllung seiner ihm nach dem Arbeitsverfassungsgesetz obliegenden Aufgaben zu nutzen und Informationen und Beiträge auch ohne vorherige Erlaubnis der Arbeitgeberin an alle Teilnehmer des Intranet zu übermitteln. Zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates gehörte es, im Rahmen seiner Zuständigkeit die Arbeitnehmer des Unternehmens umfassend und rechtzeitig zu unterrichten.

Die hierfür erforderlichen Sachmittel hatte der Arbeitgeber dem Betriebsrat gemäß § 72 ArbVG zur Verfügung zu stellen. Das Intranet war ein betriebsinternes Kommunikationsmittel und zählte somit zu diesen Sacherfordernissen. Darüber hinaus stünde dem Betriebsrat grundsätzlich ein Beurteilungsspielraum zu, welcher Sachmittel er sich zur Informationsübermittlung bediente. Das Höchstgericht bestätigte, dass die modernen Kommunikationstechniken grundsätzlich auch zum normalen Geschäftsbedarf des Betriebsrates zählten, wenn und soweit sie der Erfüllung der Betriebsratsarbeit dienten.

Sofern in einem Betrieb daher ein Intranet bestand, war davon auszugehen, dass der Betriebsrat Anspruch auf die Nutzung dieses Systems hatte. Dies galt allerdings nicht uneingeschränkt: Eine Beistellung könne nur entsprechend der Leistungsfähigkeit des Betriebes und nach den konkreten Bedürfnissen des Betriebsrates verlangt werden. Die Bedürfnisse des Betriebsrates waren von diesem zu behaupten und nachzuweisen. Wesentliche Bedürfnisse des Betriebsrates, die im Hinblick auf die derzeit bestehenden technisch bedingten Beschränkungen (150 KByte oder 10 Verteilerlisten) nicht erfüllt werden könnten, wurden vom klagenden Betriebsrat nicht nachgewiesen. Andererseits wurden bei Einhaltung dieser Beschränkung auch keine Interessen des Betriebes von der Beklagten nachgewiesen, die gegen eine solche Verwendung durch den Betriebsrat sprechen würden. Warum es zur Wahrung solcher Interessen erforderlich wäre, dass der Betriebsrat gehalten wäre, eine Versendung durch Anwählen der zehn verschiedenen Verteilerlisten zu bewirken, vermochte die Beklagte nicht darzustellen.

Insgesamt war daher dem Klagebegehren in dem eingeschränkten Umfang stattzugeben, dem Betriebsrat die im EDV-System des Arbeitgebers bestehende Intranetfunktion „Mail an alle“ nur insoweit zu gewähren, als die Datenmenge pro e-Mail 150 KByte nicht überschreiten dürfte.

III. Kritische Würdigung und Ausblick

Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, die Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse für den Betriebsrat bzw. Zentralbetriebsrat unentgeltlich zur Verfügung zu stellen und Instand zu halten gemäß § 72 iVm § 84 Abs 1 ArbVG. Für das Ausmaß und den Umfang dieser Pflicht ist eine Interessenabwägung zwischen der Größe, d.h. der Leistungsfähigkeit des Betriebes, einerseits und den Bedürfnissen des Belegschaftsorgans andererseits maßgebend. Die vorliegende E löst diesen Problemkreis bemerkenswert realistisch, überzeugend und durchaus nachvollziehbar.

Zunächst ist nunmehr höchstrichterlich entschieden, dass es sich beim **Intranetzugang** und dem e-mail-Verteiler "an alle" um "**sonstige Sacherfordernisse**", die der ordnungsgemäßen Erfüllung der Betriebsratsaufgaben dienen, im Sinne des **§ 72 Satz 1 ArbVG** handelt.

Die Entscheidung des OGH beruht auf dem Grundsatz, dass der Betriebsrat bei der Auswahl der zur Erfüllung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben genutzten Sachmittel einen **Beurteilungsspielraum** hat. Der Betriebsrat hat bei seiner Entscheidung nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt, sondern auch den berechtigten Interessen des Arbeitgebers – z.B. zur Begrenzung der entstehenden Kosten – Rechnung zu tragen.¹ Insoweit bestätigt das Höchstgericht die bereits in der Lehre² vertretene Ansicht, dass dem Betriebsrat in Unternehmen, in denen bereits ein Intranet vorhanden ist, die Nutzung dieses Systems zur Informationsweitergabe nicht generell versagt werden kann. Dieser Anspruch gilt dann uneingeschränkt, wenn die Nutzung des Intranet zur gängigen Kommunikationspraxis gehört.³ Dagegen wird sich in Betrieben ohne ein solches Kommunikationssystem bzw. in denen das System nicht von allen Mitarbeitern genutzt wird oder (wegen fehlender PC-Ausstattung) nicht genutzt werden kann, ein Anspruch nicht begründen lassen.⁴ Der Betriebsrat hat nach der Entscheidung des OGH insbesondere keinen Anspruch darauf, dass im Betrieb ein Intranet installiert wird oder die Arbeitsplätze mit einem intranetfähigem PC ausgestattet werden, wenn dies der Leistungsfähigkeit des Betriebs nicht entspricht. In einem solchen Fall muss sich der Betriebsrat weiterhin auf die konventionellen Mittel, wie Aushänge, Rundschreiben, Schwarze Bretter etc. verweisen lassen.

Das vorliegende Urteil liegt auch rechtsvergleichend "auf Linie". Hat doch in einer erst jüngst veröffentlichten E das deutsche Bundesarbeitsgericht⁵ ausgesprochen, dass der Betriebsrat nach der vergleichbaren Bestimmung des § 40 Abs 2 dBetrVG einen Anspruch darauf haben *kann*, Informationen und Beiträge in einem vom Arbeitgeber im Betrieb eingerichteten Intranet zu veröffentlichen, sofern ein innerbetriebliches Kommunikationssystem besteht. Das Urteil des OGH geht erfreulicherweise über die Frage hinaus, ob der Betriebsrat ein Zugangsrecht zum Intranet hat oder nicht. Es behandelt gleichwohl die Nuancierungen einer solchen Nutzungsmöglichkeit.

A. Leistungsfähigkeit des Betriebes

Einen generellen Anspruch auf Informations- und Kommunikationstechnik verneint das Höchstgericht zu Recht. Vielmehr stellt es in dem vorliegenden Urteil wiederum darauf ab, inwieweit die konkreten betrieblichen Verhältnisse im jeweiligen Betrieb den Einsatz einer bestimmten Informations- und Kommunikationstechnik erforderlich machen. Dabei sind auch die Kosten der Intranetnutzung ins Kalkül zu ziehen. In dem betroffenen Betrieb sind weder zusätzliche Investitionen oder technische Einrichtungen notwendig, noch entstehen dem Arbeitgeber weitere

¹ OGH 24.2.1987, 14 Ob A 7/87 – *Beistellung eines PKW*, SZ 60/32 = wbl 1987, 165 = ZAS 1988, 174 m Anm Kerschner; 10.7.1991, 9 Ob A 133/91, DRdA 1991 m Anm Andexlinger = ecolex 1991, 799 = RdW 1992, 20 = wbl 1991, 392 = ZAS 1992, 131 m Anm Resch; vgl. auch OLG Wien 3.11.1999, 8 Ra 298/99y – *PC als Sacherfordernis*, ARD 5143/2/2000; BAG 9.6.1999, 7 ABR 66/97, MDR 1999, 1511; aA noch die Berufungsinstanz OLG Wien 19.5.2004, 9 Ra 25/04v, ARD 5548/2/2004.

² Thiele, Internet am Arbeitsplatz. Erste arbeitsrechtliche Konfliktfälle, ecolex 2001, 613, 615; Hainz, Zur Beistellung von Sachmitteln an den Betriebsrat in *FS Krejci* (2001), 1537; für Deutschland: *Fitting*, BetrVG²¹ § 40 Rz 133 mwN; Löwisch, Änderung der Betriebsverfassung durch das Betriebsverfassungsrecht-Reformgesetz - Teil I: Die neuen Regelungen im organisatorischen Teil, BB 2001, 1734, 1744.

³ Vgl. ArbG Paderborn 29.1.1998, 1 BV 35/97, ARD 4990/8/98 = CR 1998, 337 = DB 1998, 678 = DVP 1999, 307 = K&R 1998, 268 m Anm Kappenhagen = MMR 1998, 377 = NJW-CoR 1998, 242; LAG Baden-Württemberg 26.9.1997, 5 TaBV 1/97 – *Betriebsrat und e-Mail-System I*, DB 1998, 887 f; ArbG Hamburg, 15.1.1998, 8 BV 15/97 – *Betriebsrat und e-Mail-System II*, nv.

⁴ BAG 17.2.1993, 7 ABR 19/92 – *An Alle Verteiler*, BAGE 72, 274 = BB 1993, 1515 = DB 1993, 1426: Der Betriebsrat hat keinen Anspruch nach § 40 Abs 2 BetrVG auch einen Schlüssel wie der Arbeitgeber zu haben um in einem betriebsinternen Kommunikationssystem Informationen "an alle" versenden zu können; ebenso LAG München 25.11.1993, 3 (4) Ta BV 8/92, nv.

⁵ BAG 3.9.2003, 7 ABR 12/03 – *Intranetzugang für Betriebsrat*, CR 2003, 788 = CR 2004, 451 m Anm Klasen = JurPC Web-Dok 221/2004 m Anm Mester, JurPC Web-Dok 255/2004.

Kosten.

Die arbeitnehmerseits vertretene Auffassung, wonach der Arbeitgeber generell verpflichtet sein soll, dem Betriebsrat dieselbe Bürotechnik zur Verfügung zu stellen, wie sie von ihm selbst benutzt wird, lehnt der OGH ab. Das Ausstattungsniveau des Arbeitgebers kann bloß als gewisses Indiz dienen.⁶

B. Bedürfnisse des Betriebsrats

Weder das Ausstattungsniveau des Arbeitgebers noch die allgemeine Üblichkeit der Nutzung technischer Mittel lässt das Gericht als Begründung der Erforderlichkeit ausreichen. Vielmehr betont es erneut, dass es allein auf die konkreten Verhältnisse im jeweiligen Betrieb ankommt. Ein Betriebsrat, der eine bestimmte Technik wünscht, wird aufgrund des vorliegenden Urteils daher weiterhin auf sein Verhandlungsgeschick angewiesen sein. Sowohl zur Argumentation seinem Arbeitgeber gegenüber als auch zur späteren eventuell notwendigen gerichtlichen Klärung ist der Betriebsrat darauf verwiesen, sich zuvor eingehend mit der Erforderlichkeit der gewünschten Technik auseinander zu setzen. So muss er klären, ob er die gewünschte Informations- und Kommunikationstechnik wirklich benötigt und inwieweit die im eigenen Betrieb vorhandenen konkreten Verhältnisse so sind, dass die Technik bei Abwägung mit eventuell vorhandenen Arbeitgeberinteressen trotzdem zur Erfüllung seiner betrieblichen Mitbestimmung notwendig erscheint.

Der Betriebsrat trägt auch weiterhin die **Behauptungs- und Beweislast** dafür, die Notwendigkeit der beanspruchten Informations- und Kommunikationstechnik nach den im eigenen Betrieb vorzufindenden konkreten Verhältnisse darzulegen. Größe des Betriebes, Ausstattungsniveau des Arbeitgebers und zu erwartende Arbeitserleichterung können dabei zumindest Indizien darstellen. Zudem muss der Betriebsrat eine Abwägung der Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamtes und der Arbeitgeberinteressen berücksichtigen.

Beim **passiven Teilnahmerecht** geht es zunächst darum, ob der Betriebsrat zum Kreis der Zugangsberechtigten zählt. Über die Widmung von Betriebsmitteln entscheidet grundsätzlich der Arbeitgeber als Eigentümer gemäß § 362 ABGB. Allerdings schränkt § 72 Satz 1 ArbVG die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers zugunsten der Bereitstellung von Sachmitteln für den Betriebsrat ein. Das **aktive Teilnahmerecht**, d.h. das Auftrittsrecht des Betriebsrates, umfasst die Modalitäten (Form) des betriebsrätlichen Intranetzuganges. Dabei ist eine Interessenabwägung vorzunehmen zwischen einerseits der Leistungsfähigkeit des Betriebes und andererseits den Bedürfnissen des Betriebsrates.

IV. Zusammenfassung

Entgegen einer ersten Annahme macht das vorliegende Urteil des OGH gerade deutlich, dass der **Betriebsrat keinen generellen und unbeschränkten Anspruch auf die Nutzung des Intranets** zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben hat. Vielmehr steht ein solcher Anspruch dem Betriebsrat nur in solchen Betrieben zu, in denen sämtliche – jedenfalls aber die überwiegende Anzahl – von Mitarbeitern einen Zugang zum Intranet haben (Komponente der Leistungsfähigkeit des Betriebes). Darüber hinaus muss sich der betriebsrätliche Zugang zum Intranet des Unternehmens auch an den konkreten Bedürfnissen der betrieblichen Mitbestimmung messen lassen. Der Nutzungsumfang des Intranet zur Informationsweitergabe durch den Betriebsrat erfordert daher insbesondere gute Gründe, für die der Betriebsrat behauptungs- und beweispflichtig ist.

Durch die vom OGH vertretene Auslegung ist ein unzulässiger Eingriff in unternehmerischer Rechte ebenso wenig zu befürchten wie ein "Konformitätsdruck" kleinerer oder mittlerer Betriebe

⁶ Ebenso BAG 11.3.1998, 7 ABR 59/96, AiB 1998, 646 m Anm *Wedde* = BB 1998, 166 = NZA 1998, 953, 954 f.

zur Einführung elektronischer Unternehmenskommunikation für die Belegschaftsvertretung. Der Arbeitgeber hat es nach wie vor in der Hand, allein darüber zu entscheiden, welchen Kommunikationsstandard er in seinem Unternehmen setzt. Allerdings bildet dieser dann auch den Maßstab für den Teilhabeanspruch des Betriebsrats iSd § 72 ArbVG zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben.