

**Bundesarbeitsgericht**  
**Beschl. v. 19.01.2005, Az.: 7 ABR 24/04**

---

**Betriebsrat: Mitglieder müssen telefonisch erreichbar sein**

Ein Betriebsrat, der aus 5 Mitgliedern besteht, die in unterschiedlichen Filialen des Unternehmens arbeiten (hier einer Drogeriemarkt-Kette), kann verlangen, dass jedes Mitglied mit einem Telefon mit Amtsanschluss ausgestattet wird (nicht nur — wie hier — der Betriebsratsvorsitzende), wenn die interne Telefonanlage für außerhäusige Gespräche untauglich ist. Der Betriebsrat muss während der Arbeitszeit die Möglichkeit haben, sich fernmündlich Auskünfte — beispielsweise von Gewerkschaften — einzuholen.

Quelle: Wolfgang Büser

**Gericht:** BAG

**Datum:** 19.01.2005

**Aktenzeichen:** 7 ABR 24/04

**Entscheidungsform:** Beschluss

**Referenz:** JurionRS 2005, 13649

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Siegburg - 24.09.2003 - AZ: BV 25/03

LAG Köln - 09.02.2004 - AZ: 2 (13) TaBV 65/03

**Rechtsgrundlagen:**

§ 26 Abs. 2 S. 1 BetrVG

§ 56 Abs. 1 ZPO

§ 80 Abs. 2 S. 1 ArbGG

§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG

§ 40 Abs. 2 BetrVG

**Fundstelle:**

ZBVR online 2005, 6-7 (Volltext mit amtl. LS)

---

**BAG, 19.01.2005 - 7 ABR 24/04**

**Redaktioneller Leitsatz:**

Ein Arbeitgeber hat den Betriebsratsmitgliedern in seinen Verkaufsfilialen Telefone mit freigeschalteter Amtsleitung zur Verfügung zu stellen. Die Erreichbarkeit der Betriebsratsmitglieder über codierte Nummern im internen Telefonverkehr ist nicht ausreichend. Hierdurch würde die Kommunikation der Betriebsratsmitglieder sowie der Arbeitnehmer zu den Betriebsratsmitgliedern unangemessen beschränkt, ohne dass dies durch ein berechtigtes Interesse der Arbeitgeberin gerechtfertigt wäre.

Die Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens und die Beauftragung des für ihn auftretenden Rechtsanwalts bedarf eines Beschlusses des Betriebsrats. Fehlt ein solcher Beschluss, ist der Betriebsrat nicht wirksam gerichtlich vertreten. Der für den Betriebsrat gestellte Antrag ist als unzulässig abzuweisen. Legt der Betriebsrat eine solche Beschlussfassung nicht substantiiert dar, kann der Arbeitgeber die

Beschlussfassung mit Nichtwissen bestreiten.

### **Tenor:**

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 9. Februar 2004 - 2 (13) TaBV 65/03 - aufgehoben. Die Rechtssache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

### **Gründe**

#### **1 A.**

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, für zwei Betriebsratsmitglieder an ihren Arbeitsplätzen in den Verkaufsstellen B und N für die vorhandenen Telefone Amtsleitungen freizuschalten.

**2** Die Arbeitgeberin vertreibt bundesweit Drogeriewaren in Verkaufsstellen. Diese sind auf Grund eines Tarifvertrags Bezirken zugeordnet, in denen jeweils Betriebsräte gewählt worden sind. Der Antragsteller ist der im Bezirk M gewählte Betriebsrat. Er besteht aus fünf Mitgliedern und ist zuständig für 21 Filialen im Umkreis von ca. 70 Kilometern. Die Betriebsratsmitglieder sind in verschiedenen Verkaufsstellen beschäftigt. Das Betriebsratsbüro befindet sich in einem Hinterraum der Filiale W. Dort ist kein Betriebsratsmitglied beschäftigt. Es finden in dieser Verkaufsstelle lediglich die wöchentlichen Betriebsratssitzungen statt. Sämtliche Verkaufsstellen des Bezirks sind mit Telefonen ausgestattet. Mit Ausnahme des Gesamtbetriebsratsbüros in P, der Verkaufsstelle M und des Betriebsratsbüros in W verfügen die Telefone in den Verkaufsstellen über keine Amtsleitung. Von dort sind deshalb die anderen Verkaufsstellen und das Betriebsratsbüro in W nur über codierte Nummern im internen Telefonverkehr zu erreichen. Die Betriebsratsvorsitzende ist mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden beschäftigt. Sie ist gleichzeitig stellvertretende Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats. Sie ist an 22,5 Stunden in der Woche im Büro des Gesamtbetriebsrats in P tätig. Dieses Büro verfügt über eine Amtsleitung, ist aber von den Verkaufsstellen nicht per Kurzwahl erreichbar.

**3** Am 12. Mai 2003 beschloss der Betriebsrat, die Arbeitgeberin habe den Betriebsratsmitgliedern L, in der Verkaufsstelle B beschäftigt, und B, in der Verkaufsstelle N tätig, jeweils ein Telefon mit freigeschalteter Amtsleitung für deren Betriebsratstätigkeit zur Verfügung zu stellen.

**4** Die Arbeitgeberin lehnte dies mit Schreiben vom 15. Mai 2003 ab.

**5** Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, eine Amtsleitung sei für alle Betriebsratsmitglieder erforderlich. Ansonsten würden diese in der Ausübung ihrer Betriebsratstätigkeit eingeschränkt. Er habe deshalb in der Sitzung vom 19. Mai 2003 beschlossen, das vorliegende Beschlussverfahren einzuleiten.

**6** Der Betriebsrat hat beantragt

**7** dem Arbeitgeber aufzugeben, in den Verkaufsstellen B und N für die Betriebsratsmitglieder L und B Telefone mit freigeschalteter Amtsleitung zur Verfügung zu stellen.

**8** Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

**9** Sie hat die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats für die Einleitung des vorliegenden Verfahrens und für die Beauftragung des Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats bestritten und gemeint, die Erreichbarkeit der Betriebsratsmitglieder über die codierten Nummern im internen Telefonverkehr sei ausreichend.

#### **10**

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihr Begehren auf Zurückweisung des Antrags weiter. Der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

**11 B.**

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Der Rechtsstreit muss zu der vom Beschwerdegericht unterlassenen Aufklärung der Frage, ob der Betriebsrat einen ordnungsgemäßen Beschluss über die Einleitung dieses gerichtlichen Verfahrens sowie über die Beauftragung seines Verfahrensbevollmächtigten gefasst hat, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Denn der Senat kann den Antrag des Betriebsrats nicht aus anderen Gründen abweisen. Lag ein ordnungsgemäßer Beschluss vor, ist der Antrag des Betriebsrats begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die Arbeitgeberin müsse den Betriebsratsmitgliedern

**12 I.**

Auf Grund der bisher vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen kann die Zulässigkeit des Antrags des Betriebsrats nicht geprüft werden. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht eine Aufklärung der ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats über die Einleitung dieses Verfahrens und die Beauftragung des Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats nicht für notwendig gehalten.

**13 1.**

Die Einleitung des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens und die Beauftragung des für ihn auftretenden Rechtsanwalts bedarf eines Beschlusses des Betriebsrats. Fehlt es daran, ist der Betriebsrat nicht wirksam gerichtlich vertreten. Der für den Betriebsrat gestellte Antrag ist als unzulässig abzuweisen (BAG 18. Februar 2003 - 1 ABR 17/02 - BAGE 105, 19 = AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 11 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 4, zu B I 2 der Gründe; 9. Dezember 2003 - 1 ABR 44/02 - AP BetrVG 1972 § 33 Nr. 1, zu B I 1 b der Gründe; 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - AP BetrVG § 77 Durchführung Nr. 3 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 8, zu B II 1 a aa der Gründe). Die Betriebsratsvorsitzende ist ohne entsprechenden Beschluss des Betriebsrats nicht befugt, das Beschlussverfahren durchzuführen. Sie vertritt diesen nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Nach § 56 Abs. 1 ZPO, der gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren entsprechend gilt, hat das Gericht den Mangel der Legitimation eines gesetzlichen Vertreters und der erforderlichen Ermächtigung zur Prozessführung von Amts wegen zu berücksichtigen. Sind die dazu erforderlichen Tatsachen streitig und nicht aufgeklärt, kann das Beschwerdegericht die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Beschwerdegericht zurückverweisen (vgl. zur Revision: BGH 10. Oktober 1985 - IX ZR 73/85 - NJW-RR 1986, 157 = WM 1986, 58, zu II 2 der Gründe).

**14 2.**

Entgegen der Auffassung des Beschwerdegerichts ist es nicht unbeachtlich, dass die Arbeitgeberin das Vorliegen eines wirksamen Betriebsratsbeschlusses mit Nichtwissen bestritten hat. Es fehlt bereits an einer substantiierten Darlegung der Beschlussfassung durch den Betriebsrat, welche ein substantiiertes Bestreiten der Arbeitgeberin erst ermöglicht hätte. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hätte die Arbeitgeberin nicht deshalb vom Betriebsratsbeschluss Kenntnis haben müssen, weil sich die Betriebsratsmitglieder auf ihren Arbeitsstätten zur maßgeblichen Betriebsratssitzung abmelden mussten. Bei der Abmeldung für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben nach § 37 Abs. 2 BetrVG ist das Betriebsratsmitglied nicht verpflichtet, die Art der Betriebsratstätigkeit oder sogar die Tagesordnung der Betriebsratssitzung mitzuteilen (vgl. BAG 15. März 1995 - 7 AZR 643/94 - BAGE 79, 263 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 105 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 124, zu I 1 a der Gründe). Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, dass die Betriebsratsmitglieder dennoch dem Arbeitgeber die Art der Betriebsratstätigkeit mitgeteilt haben. Im

Übrigen setzt die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses voraus, dass er in einer Betriebsratssitzung gefasst worden ist, zu der die Mitglieder des Betriebsrats gem. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung geladen worden sind (BAG 28. April 1988 - 6 AZR 405/86 - BAGE 58, 221 = AP BetrVG 1972 § 29 Nr. 2 = EzA BetrVG 1972 § 29 Nr. 1, zu II 3 a der Gründe; 1. Oktober 1991 - 1 ABR 81/90 -, zu B I 2 der Gründe). Der Betriebsrat muss sich auf Grund einer ordnungsgemäßen Ladung als Gremium mit dem entsprechenden Sachverhalt befasst und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben (BAG 14. Februar 1996 - 7 ABR 25/95 - AP BetrVG 1972 § 76a Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 76, zu B II 4 der Gründe). Das Landesarbeitsgericht hätte den Betriebsrat zu einer entsprechenden Darlegung auffordern müssen.

15 3.

Die gerichtliche Aufklärung ist auch nicht deshalb entbehrlich, weil eine - allerdings jederzeit widerlegbare - Vermutung dafür spräche, dass der Vorsitzende des Betriebsrats seine Erklärungen im Rahmen eines entsprechenden Beschlusses des Kollegialorgans trifft (vgl. BAG 17. Februar 1981 - 1 AZR 290/78 - BAGE 35, 80 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 11 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 21, zu II 1 a aa der Gründe). Es ist schon zweifelhaft, ob eine solche Vermutung angenommen werden kann. Hieraus ließe sich ohnehin nur herleiten, dass das Gericht im Beschlussverfahren nicht ohne Anlass von Amts wegen die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats aufklären muss. Ein Bestreiten des Arbeitgebers ist jedoch ein genügender Anlass, die gerichtliche Aufklärungspflicht auszulösen.

16 4.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die möglicherweise fehlende ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats nicht dadurch geheilt, dass der Betriebsrat der Durchführung und Fortführung des gerichtlichen Verfahrens nicht ausdrücklich widersprochen hat. Zwar kann der Betriebsrat durch einen entsprechenden Beschluss die Einleitung des Beschlussverfahrens durch den Betriebsratsvorsitzenden nachträglich genehmigen (BAG 18. Februar 2003 - 1 ABR 17/02 -

17 II.

Stellt das Landesarbeitsgericht nach der erneuten Beschwerdeverhandlung fest, dass ordnungsgemäße Beschlüsse des Betriebsrats vorliegen, so ist der Antrag des Betriebsrats begründet. Die Arbeitgeberin ist nach § 40 Abs. 2 BetrVG verpflichtet, den Betriebsratsmitgliedern L und B an ihren Arbeitsstätten Telefone mit Amtsleitung zu Verfügung zu stellen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Erforderlichkeit dieser Maßnahmen angenommen.

18 1.

Nach ständiger Rechtsprechung des Senats zum Sachmittelanspruch des Betriebsrats obliegt die Prüfung, ob ein vom Betriebsrat verlangtes Sachmittel für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und deshalb vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist, dem Betriebsrat. Diese Entscheidung 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 berechnete Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf eine Begrenzung seiner Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen (9. Juni 1999 - 7 ABR 66/97 - BAGE 92, 26 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 66 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 88, zu B II 2 der Gründe).

19 2.

Die Nutzung einer Telefonanlage zum Informationsaustausch mit den von ihm vertretenen Mitarbeitern betrifft die Erfüllung gesetzlicher Aufgaben des Betriebsrats. Das hat der Senat bereits

mehrfach entschieden (zuletzt 27. November 2002 - 7 ABR 45/01 -, zu B III 2 b bb der Gründe; 27. November 2002 - 7 ABR 36/01 - BAGE 104, 32 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 75 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 2, zu B II 3 b der Gründe; 27. November 2002 - 7 ABR 33/01 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 76 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 1, zu B II 2 a aa der Gründe).

**20** a)

Die Arbeitgeberin hat den Sachmittelanpruch des Betriebsrats gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG nicht deshalb erfüllt, weil die Betriebsratsvorsitzende über einen Amtsanschluss und die weiteren Betriebsratsmitglieder in den Verkaufsstellen über eine interne Telefonanlage erreicht werden können. In einem Unternehmen, dessen vom Betriebsrat zu betreuende Betriebsstätten räumlich voneinander entfernt sind, kann es der Betriebsrat zur Ermöglichung des innerbetrieblichen Dialogs mit den von ihm repräsentierten Arbeitnehmern und für die Kommunikation zwischen den Betriebsratsmitgliedern als erforderlich ansehen, dass die Betriebsratsmitglieder jederzeit telefonieren können und telefonisch erreichbar sind (BAG 27. November 2002 - 7 ABR 45/01 -, zu B III 2 b bb der Gründe).

**21** b)

Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin muss sich der Betriebsrat nicht auf die Erreichbarkeit seiner Mitglieder während der Arbeitszeiten durch die interne Telefonanlage verweisen lassen. Damit wird die Kommunikation der Betriebsratsmitglieder sowie der Arbeitnehmer zu den Betriebsratsmitgliedern unangemessen beschränkt, ohne dass dies durch ein berechtigtes Interesse der Arbeitgeberin gerechtfertigt ist. Denn die derzeitige Beschränkung kann dazu führen, dass ein Arbeitnehmer das Betriebsratsmitglied seines Vertrauens überhaupt nicht oder nur mit zeitlich erheblicher Verzögerung erreichen kann. In einem Betrieb, in dem die Ladenöffnungszeit die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit überschreitet und auch Teilzeitkräfte beschäftigt sind, wird die Kommunikationsmöglichkeit zwischen Betriebsratsmitglied und Arbeitnehmer erheblich erschwert. Eine telefonische Kommunikation ist nur möglich, wenn die Kontaktaufnahme während einer gleichzeitigen Arbeitszeit von Betriebsratsmitglied und betroffenem Arbeitnehmer stattfindet. Dadurch wird die Erreichbarkeit eines Betriebsratsmitglieds durch einen Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit oder während seiner Arbeitsunfähigkeit und seines Urlaubs gänzlich ausgeschlossen. Aus den selben Gründen wird der telefonische Kontakt zwischen den Betriebsratsmitgliedern, die in voneinander nicht unerheblich entfernten Verkaufsstellen tätig sind, wesentlich erschwert. Kurzfristige telefonische Kontaktaufnahmen sind nicht ohne weiteres jederzeit möglich. Weiterhin ist es dem Betriebsratsmitglied auch während seiner Arbeitszeit nicht möglich, eine notwendige kurzfristige mündliche Auskunft von außerhalb zu erhalten, etwa von der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

**22** Im Übrigen können die Betriebsratsmitglieder die Betriebsratsvorsitzende im Gesamtbetriebsratsbüro in P überhaupt nicht telefonisch erreichen und von ihr auch nicht erreicht werden, da das Telefon des Gesamtbetriebsrats nur über eine Amtsleitung und nicht über eine codierte interne Nummer verfügt. Auch das durfte der Betriebsrat bei der Prüfung der Erforderlichkeit einer Amtsleitung für die betroffenen Betriebsratsmitglieder berücksichtigen.

**23** c)

Der Betriebsrat durfte auch davon ausgehen, dass seinem Verlangen berechnete Interessen der Arbeitgeberin nicht entgegenstehen. Die Arbeitgeberin beruft sich zu Unrecht auf die Kostenbelastung. Das Landesarbeitsgericht hat die Kosten für die beiden Telefonleitungen auf nicht mehr als 400,00 Euro jährlich geschätzt. Das hat die Arbeitgeberin nicht gerügt. Im Hinblick auf diese relativ geringfügige Kostenbelastung ist es nicht ermessensfehlerhaft, dass der Betriebsrat seinem Interesse an der Herstellung einer praktikablen Kommunikationsmöglichkeit der Betriebsratsmitglieder mit der Belegschaft sowie der Betriebsratsmitglieder untereinander einen Vorrang eingeräumt hat.

Dörner  
Gräfl  
Krasshöfer  
Willms  
Bea

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt In dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.