

Bundesarbeitsgericht
Beschl. v. 12.05.1999, Az.: 7 ABR 36/97

**Personalcomputer; Erforderlichkeit der Überlassung; Prüfung durch Betriebsrat;
Beurteilungsspielraum; Gerichtliche Überprüfung; Wahrnehmung gesetzlicher Aufgaben;
Arbeitgeberinteresse**

Gericht: BAG

Datum: 12.05.1999

Aktenzeichen: 7 ABR 36/97

Entscheidungsform: Beschluss

Referenz: JurionRS 1999, 10161

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

I. ArbG Dortmund

8 BV 84/95 - Beschluß vom 19. Januar 1996

II. LAG Hamm

3 TaBV 86/96 - Beschluß vom 19. März 1997

Rechtsgrundlagen:

§ 40 Abs. 2 BetrVG

§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

§ 9 Abs. 1 ArbGG

§ 74 Abs. 1 ArbGG

§ 83 Abs. 1 ArbGG

§ 92 Abs. 2 ArbGG

§ 238 ZPO

Fundstellen:

ARST 2000, 30

ARST 1999, 191 (Pressemitteilung)

AuA 1999, 325

AuR 1999, 446 (amtl. Leitsatz)

AuR 1999, 237-238 (Kurzinformation)

BB 1999, 1166 (Pressemitteilung)

CR 2000, 362

DB 1999, 1121 (Pressemitteilung)
DStR 2000, 258 (amtl. Leitsatz)
DuD 2000, 46
FA 1999, 372
FA 1999, 233-234
FAr 1999, 233-234
FAr 1999, 372
FSt 2000, 840
FStBay 2000, 840
JR 2000, 308
JuS 1999, XLIII Heft 8 (Kurzinformation)
MDR 1999, 1513 (amtl. Leitsatz)
NJW-CoR 2000, 51
NZA 1999, 1290-1292 (Volltext mit amtl. LS)
RDV 2000, 69
RdW 1999, 569-570
SAE 2000, 82
ZMV 1999, 150

BAG, 12.05.1999 - 7 ABR 36/97

Amtlicher Leitsatz:

1. Auch ein Betriebsrat, der aus mehreren Mitgliedern besteht, hat die Erforderlichkeit der Überlassung eines PC's nebst weiterem Zubehör zu prüfen.
2. Bei der Erforderlichkeitsprüfung steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu, den die Gerichte zu beachten haben. Sie können die Entscheidung des Betriebsrats nur daraufhin kontrollieren, ob das verlangte Sachmittel der Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben dienen soll und der Betriebsrat bei seiner Entscheidung berechtigten Interessen des Arbeitgebers und der Belegschaft angemessen Rechnung getragen hat.

Hinweise des Senats:

Fortführung der Senatsrechtsprechung vom 11. November 1998 - 7 ABR 57/97 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen und vom 11. März 1998 - 7 ABR 59/96 - AP Nr. 57 zu § 40 BetrVG 1972

Tenor:

Auf die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats und der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. März 1997 - 3 TaBV 86/96 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- 1 A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin dem Betriebsrat einen Personalcomputer nebst Zubehör zur Verfügung zu stellen hat.
- 2 Die Arbeitgeberin betreibt ein Stahlwerk mit ca. 110 Arbeitnehmern. Der für diesen Betrieb gewählte Betriebsrat besteht aus fünf Mitgliedern. Dem Betriebsrat steht für seine Geschäftsführung keine Schreibmaschine zur Verfügung. Die anfallenden Schreibarbeiten erledigt die Sekretärin des Geschäftsführers der Komplementär-GmbH der Arbeitgeberin.
- 3 Der Betriebsrat hatte Anfang 1995 von der Arbeitgeberin vergeblich verlangt, ihm einen PC nebst Zubehör zur Verfügung zu stellen. Er hat die Auffassung vertreten, mit einem PC könne er seine Unterlagen effizienter archivieren und anfallende Schreibarbeiten unter Wahrung eines berechtigten Geheimhaltungsinteresses erledigen. Die über einen PC ermöglichte Datenverknüpfung verbessere die Kontrolle seiner Mitbestimmungsbefugnisse in Fragen der Arbeitszeit und versetze ihn in die Lage, sein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wirksam wahrnehmen zu können. Im übrigen gehöre ein PC zur Normalausstattung eines Büros und könne ihm nicht vorenthalten werden. Die Arbeitgeberin setze selbst Personalcomputer ein. Schließlich habe die Arbeitgeberin mehrfach die Überlassung eines PC nebst Zubehör zugesagt.
- 4 Der Betriebsrat hat beantragt,
- 5 die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihm eine Computeranlage wie folgt zur Verfügung zu stellen:
- 6 01 422096 Stck 1
- 7 Acrobat 5 Pentium PS-90
- 8 Mini Tower-Gehäuse
- 9 RAM (max.) 8 MB (192 MB)
- 10 Cache RAM (max.) 256 KB (192 MB)
- 11 Floppy-Laufwerk 3. 5 Zoll TEAC
- 12 Controller IDE, 2 x FDD, 2 x HDD (ISA)
- 13 Steckplätze gesamt 5 x 16 Bit ISA
- 14 3 x 32 Bit PCI
- 15 Festplatte 850 MB
- 16 Grafikkarte 2 MB Ram, PCI
- 17 CD-Rom quadro Speed
- 18 Steckpl. frei (Grundgerät) 4 x 16 Bit ISA

- 19 3 x 32 Bit PCI
- 20 Sockel ZIF
- 21 Schnittstellen 2 seriell, 1 parallel
- 22 CE-Zeichen, TÜV/GS-Siegel vorhanden inklusive Software auf einer Festplatte: MS-DOS 6. 2, MS-Windows für Workgroups 3. 11 incl. Maus
- 23 02 446017 Stck 1
- 24 8 MB PS/2 Modul 70 ns
- 25 03 105540 Stck 1
- 26 Belinea Farb-Monitor "17"
- 27 max. Auflösung 1280 x 1024
- 28 Bildröhre High Black Matrix
- 29 0, 27 Lochraster
- 30 Shadow Mask Antiglare, Anti-reflection, Antistatic,
- 31 Powermanagement 50 - 100 Hz. vertikal automatisch
- 32 21 Kg, 440 x 420 x 480
- 33 Anleitung dtsch. , engl.
- 34 04 HP 540 Stck 1
- 35 HP Deskjet 540
- 36 Tintenstrahldrucker
- 37 - Farboption
- 38 05 DK503 Stck 1
- 39 Drucker-kabel-Centronics
- 40 36 pol. 1. 8 m parallel abge
- 41 06 100740 Stck
- 42 MicroSoft Office Profess.
- 43 Komplett-Paket Büroanw.

- 44 Folgende Anwendungen sind im Paket enthalten:
- 45 - Word f. Windows 6. 0 (die Textverarbeitung)
- 46 - Excel 5. 0 (preisgekrönte Tabellenkalk.)
- 47 - Power Point (Präsentationsgrafik)
- 48 - Access (einfache Datenbank)
- 49 - Mail (Arbeitsplatzlizenz)
- 50 Systemvoraussetzungen:
- 51 MS-Windows 3. 0, Betriebssystem 3. 1 oder höher, 80386 Prozessor, 4 MB Ram Festplatte min. 24 MB frei, 3. 5" 1, 44 MB Laufwerk EGA oder VGA-Karte Microsoft-kompatible Maus OEM Version auf CD
- 52 07 100102 Stck 1
- 53 Corel-DRAW Vers. 5. 0 dtsch.
- 54 Achtung nur CD-Version!
- 55 08 606044 Stck 1
- 56 Cherry-Standard, dtsch.
- 57 ME-102 Tastatur
- 58 hilfsweise
- 59 die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihm einen PC zur Verfügung zu stellen mit Tintenstrahldrucker, Floppy-Laufwerk 3, 5 Zoll, Festplatte, mindestens 850 MB, Grafikkarte 2 MB Ram, mindestens quadro Speed, zwei serielle Schnittstellen, eine parallele Schnittstelle, einen Farbmonitor 17 Zoll und folgenden Softwareprogrammen:
- 60 - Word f. Windows 6. 0
- 61 - Excel
- 62 - Power Point
- 63 - Access
- 64 - MS-Dos 6. 2
- 65 - MS-Windows f. Workgroups 3. 11
- 66 inklusive Maus und Tastatur.
- 67 Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

- 68** Sie hat behauptet, der Betriebsrat erhalte eine ausführliche Auswertung der Unfallstatistiken. Bei durchschnittlich zehn Arbeitsunfällen jährlich seien die Einordnung und Verarbeitung der anfallenden Daten auch ohne Rechner möglich. Auch in Fragen der Arbeitszeit stelle sie dem Betriebsrat alle gewünschten Informationen zur Verfügung. Im übrigen sei die verlangte technische Ausstattung überdimensioniert; für einen Teil der verlangten Programme sei eine betriebsbezogene Verwendungsweise nicht erkennbar.
- 69** Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Arbeitgeberin verpflichtet, dem Betriebsrat einen PC nebst Drucker zur Verfügung zu stellen. Dagegen richten sich die Rechtsbeschwerden beider Beteiligter. Während die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung verlangt, verfolgt der Betriebsrat seine bisherigen Antragsziele.
- 70** B. Die Rechtsbeschwerden der Beteiligten sind erfolgreich. Die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung trägt weder die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Betriebsrat einen PC nebst Drucker zur Verfügung zu stellen, noch die Zurückweisung des Antrags im übrigen. Der Senat kann die Sache jedoch nicht abschließend entscheiden. Den Beteiligten ist noch Gelegenheit zu weiterem Vortrag zu geben.
- 71** I. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung zugunsten des Betriebsrats damit begründet, ein PC nebst Drucker gehöre zur Normalausstattung eines Büros und sei einem aus mehreren Mitgliedern bestehenden Betriebsrat ohne konkrete Darlegung der Erforderlichkeit des Sachmittels zur Verfügung zu stellen. Diese Begründung ist rechtsfehlerhaft. Das Landesarbeitsgericht hat die Voraussetzungen verkannt, nach denen ein Betriebsrat vom Arbeitgeber gem. § 40 Abs. 2 BetrVG einen PC nebst Zubehör verlangen kann.
- 72** 1. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung sachliche Mittel in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen. Die Erforderlichkeit dieser Sachmittel bestimmt sich nach der ständigen Senatsrechtsprechung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls nach Inhalt und Umfang der vom Betriebsrat wahrzunehmenden Aufgaben anhand der konkreten betrieblichen Verhältnisse. Dieser Grundsatz gilt auch, wenn der Betriebsrat vom Arbeitgeber einen PC nebst Zubehör als Arbeitsmittel verlangt (BAG Beschlüsse vom 11. März 1998 - 7 ABR 59/96 - AP Nr. 57 zu § 40 BetrVG 1972; vom 11. November 1998 - 7 ABR 57/97 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).
- 73** 2. Der Prüfung der Erforderlichkeit kann sich der Betriebsrat nicht mit der Begründung entziehen, ein PC gehöre zur Normalausstattung eines Büros und dürfe ihm deswegen nicht vorenthalten werden. Damit verkennt der Betriebsrat den Umfang seiner Prüfungspflicht. Die Vorschrift des § 40 Abs. 2 BetrVG enthält keinen Hinweis auf eine Normalausstattung. Es spricht auch nichts dafür, daß unabhängig von der Betriebsgröße und den betrieblichen oder betriebsratsbezogenen Verhältnissen die sachgerechte Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben eines Betriebsrats die Verfügbarkeit moderner Bürotechnik zu unabdingbaren Voraussetzungen hat und deshalb jedem Betriebsrat einen PC nebst Zubehör von Gesetzes wegen vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist (BAG Beschluß vom 11. November 1998 - 7 ABR 57/97 - aaO, zu B 1 b der Gründe, m. w. N.).
- 74** 3. Der Vorschrift des § 40 Abs. 2 BetrVG läßt sich auch kein Anhaltspunkt dafür entnehmen, daß bei einem aus mehreren Mitgliedern bestehenden Betriebsrat ein PC nebst Zubehör für die sachliche Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben stets erforderlich ist. Deshalb kann auch ein aus fünf Mitgliedern bestehender Betriebsrat nicht von der Prüfung der Erforderlichkeit des verlangten Sachmittels absehen. Zwar trifft es zu, daß mit der Betriebsgröße und der Anzahl der vom Betriebsrat repräsentierten Arbeitnehmer die Arbeitsbelastung des Betriebsrats durch die Wahrnehmung seiner Aufgaben zunimmt. Das führt regelmäßig zu Erleichterungen bei der Darlegung der Erforderlichkeit. Eine Prüfung der Erforderlichkeit durch den Betriebsrat, die im Konfliktfall der arbeitsgerichtlichen Kontrolle zugänglich ist, wird damit nicht entbehrlich. Diese

Prüfung und die damit im Zusammenhang stehende Begründungspflicht im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ist Teil der gesetzlichen Ausgestaltung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers (vgl. BAG Beschluß vom 11. März 1998, aaO, zu B I 3 b der Gründe).

- 75** II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist zulässig und begründet.
- 76** 1. Dem Betriebsrat war wegen Versäumens der am 24. August 1997 abgelaufenen Rechtsbeschwerdebegründungsfrist auf Antrag Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren (§§ 233 ff. ZPO). Der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats hat einen Sachverhalt vorgetragen, nach dem er ohne Verschulden gehindert war, die Frist des § 92 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 74 Abs. 1 Satz 2 ArbGG einzuhalten. Danach hat er die Rechtsbeschwerdebegründungsschrift bereits am 15. August 1997 gefertigt und zur Post gegeben. Der Posteingangsstempel weist das Datum des 16. August 1997 auf. Dieser Sachverhalt rechtfertigt eine Wiedereinsetzung. Der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats konnte davon ausgehen, daß das Schriftstück innerhalb der üblichen Postlaufzeit und damit vor Ablauf der Begründungsfrist beim Bundesarbeitsgericht eingeht.
- 77** 2. Der Betriebsrat ist durch die angegriffene Entscheidung des Landesarbeitsgerichts beschwert. Das ergibt sich aus der Differenz zwischen den gestellten Anträgen und der ergangenen Entscheidung. Der Betriebsrat hat im Hauptantrag den von ihm verlangten PC nebst weiterem Zubehör, dem Betriebssystem und der sonstigen Software detailliert beschrieben. Im Hilfsantrag hat der Betriebsrat zwar der Arbeitgeberin ein weitergehendes Auswahlrecht bei der Beschaffung des PC nebst Zubehör und Programm zugestanden, jedoch durch die aufgeführten technischen Merkmale und Benennung konkreter Programme dieses Auswahlrecht erheblich beschränkt. Demgegenüber hat das Landesarbeitsgericht der Arbeitgeberin ein unbeschränktes Auswahlrecht zugebilligt und sie lediglich verpflichtet, dem Betriebsrat einen nicht näher bezeichneten PC sowie einen Drucker zur Verfügung zu stellen. Zur technischen Ausstattung dieses PC nebst Zubehör wie Monitor, Tastatur und Maus, dem Drucker sowie zum Betriebssystem oder den Text- und Datenverarbeitungsprogrammen äußert sich der Beschluß nicht.
- 78** 3. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung können seine weitergehenden Anträge nicht zurückgewiesen werden.
- 79** a) Die Rechtsbeschwerde rügt zu Recht eine Verletzung der richterlichen Aufklärungspflicht im Beschlußverfahren. Nachdem der Betriebsrat zur Erforderlichkeit der von ihm verlangten technischen Ausstattung des PC nebst Zubehör und Programmen vorgetragen und seine Ausführungen im Beschwerdeverfahren ergänzt hatte, konnte das Landesarbeitsgericht nicht ohne rechtlichen Hinweis das darauf gerichtete Vorbringen als un schlüssig zurückweisen. Die gerichtliche Bewertung eines Vorbringens im Beschlußverfahren als unzureichend ist nach der ständigen Senatsrechtsprechung nur statthaft, wenn das Gericht auf diese Einschätzung hingewiesen und zur Ergänzung des Vorbringens anhand konkreter richterlicher Fragestellungen aufgefordert hat (BAG Beschluß vom 11. März 1998 - 7 ABR 59/96 - aaO, zu B I 4 c der Gründe).
- 80** b) Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin stehen diese Anforderungen an die Aufklärungspflicht des Gerichts im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nicht im Widerspruch zur gesetzlichen Mitwirkungspflicht der Beteiligten (§ 83 Abs. 1 Satz 2 ArbGG) und dem arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgrundsatz (§ 9 Abs. 1 ArbGG). Die Vorschrift des § 83 Abs. 1 Satz 2 ArbGG verpflichtet die Beteiligten eines Beschlußverfahrens an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken. Danach ist zunächst der Antragsteller gehalten, die anspruchsbegründenden Tatsachen vorzutragen. Hält das Gericht dieses Vorbringen für unzureichend, hat es darauf hinzuweisen und Gelegenheit zu ergänzendem Vorbringen zu geben (vgl. Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 3. Aufl. , § 83 Rz 89 f; Hauck, ArbGG, § 83 Rz 3 f. ; GK-ArbGG/Leinemann/Schütz § 83 Rz 145). Dabei können dem Antragsteller wie den sonstigen Beteiligten entsprechend dem auch für das Beschlußverfahren geltenden arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgrundsatz Fristen gesetzt werden, nach deren erfolglosem Ablauf das Gericht aufgrund des bis dahin bekannten Sachverhalts entscheiden kann. Darüber sind die Beteiligten zu

belehren. Das gilt jedenfalls in Fällen wie dem vorliegenden, in denen das Gericht für die Feststellungen der entscheidungserheblichen Tatsachen auf die Mitwirkung der Beteiligten angewiesen ist.

- 81** III. Das Landesarbeitsgericht wird in einem erneuten Beschwerdeverfahren zu prüfen haben, ob der vom Betriebsrat im Hauptantrag bzw. Hilfsantrag konkretisierte PC nebst Zubehör sowie Text- und Datenverarbeitungsprogrammen erforderlich ist. Dabei wird das Landesarbeitsgericht folgendes zu berücksichtigen haben.
- 82** 1. Das Landesarbeitsgericht wird zunächst aufzuklären haben, ob die Betriebsparteien eine Regelungsabrede getroffen haben, nach der sich die Arbeitgeberin verpflichtet hat, dem Betriebsrat einen PC nebst Monitor im vereinbarten Umfang zur Verfügung zu stellen. Eine solche Regelungsabrede wäre grundsätzlich möglich. Sie betrifft organisatorische Fragen der Betriebsverfassung und hält sich im Rahmen der funktionellen Zuständigkeit des Betriebsrats (vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 19. Aufl. , § 77 Rz 186; Kreutz, GK-BetrVG, 6. Aufl. , § 77 Rz 13).
- 83** 2. Fehlt es an einer Einigung der Betriebsparteien, richtet sich der Anspruch des Betriebsrats nach § 40 Abs. 2 BetrVG .
- 84** a) Bei der Prüfung, ob für die laufende Geschäftsführung des Betriebsrats ein Sachmittel erforderlich ist, steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu. Der gerichtlichen Überprüfung unterliegt, ob die verlangte technische Ausstattung mit einem PC nebst Zubehör der Wahrnehmung gesetzlicher Aufgabenstellungen dienen soll und der Betriebsrat seine Entscheidung nach pflichtgemäßen Ermessen getroffen hat (BAG Beschluß vom 11. November 1998 - 7 ABR 57/97 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Das ist der Fall, wenn er die berechtigten Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats und die Interessen des Arbeitgebers, insbesondere an einer Begrenzung seiner Kostenbelastung, angemessen berücksichtigt hat. Diesen Beurteilungsspielraum hat das Landesarbeitsgericht zu beachten. Die Entscheidung des Betriebsrats kann es erst beanstanden, wenn es feststellt, daß sie nicht pflichtgemäßem Ermessen entspricht.
- 85** b) Diese Prüfung hat das Landesarbeitsgericht nicht nur hinsichtlich der geforderten Hardware, sondern auch für die vom Betriebsrat verlangten Anwendungsprogramme vorzunehmen. Dabei wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, daß Bestandteil der Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 40 Abs. 2 BetrVG ist, dem Betriebsrat ein Arbeitsmittel mittlerer Art und Güte zur Verfügung zu stellen. Die Erforderlichkeit einer Ausstattung, die zum Überlassungszeitpunkt dieses Niveau übersteigt, hat der Betriebsrat gesondert darzulegen.
- 86** 3. Die Erforderlichkeit des PC nebst Zubehör bestimmt sich nicht nach dem technischen Ausstattungsniveau des Arbeitgebers. Etwas anderes kann gelten, wenn der Arbeitgeber bei Verhandlungen mit dem Betriebsrat seinerseits die Möglichkeiten der elektronischen Datenverarbeitung nutzt. Insoweit kann es zur sachgerechten Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben geboten sein, daß der Betriebsrat ebenfalls über entsprechende Sachmittel verfügt (BAG Beschluß vom 11. März 1998, aaO, zu B I 3 c der Gründe).
- 87** 4. Die Entscheidung des Betriebsrats kann das Landesarbeitsgericht nicht deswegen beanstanden, weil die Schreibarbeiten des Betriebsrats derzeit von einer Sekretärin miterledigt werden. Abgesehen davon, daß der Betriebsrat in erster Linie die Rechnerfunktion des PC nutzen will, unterscheidet § 40 Abs. 2 BetrVG zwischen erforderlichen Sachmitteln und erforderlichem Büropersonal. Die Vorschrift geht davon aus, daß der Betriebsrat durch die Ausstattung mit sachlichen Mitteln in der Lage sein soll, seine Aufgaben und damit auch seine laufende Geschäftsführung selbst zu erledigen. Davon unabhängig ist, ob er für seine laufende Geschäftsführung der Unterstützung durch Büropersonal bedarf.

88

5. Das Landesarbeitsgericht wird ferner zu beachten haben, daß die Verweisung auf die Mitbenutzung eines Rechners, der geeignet ist, Daten zu speichern und anderen Mitbenutzern zugänglich zu machen, den Anspruch aus § 40 Abs. 2 BetrVG nicht erfüllt und deshalb die Erforderlichkeit des geforderten Sachmittels nicht ausschließt (BAG Beschluß vom 11. November 1998, aaO).

- 89** Mit dem Argument, mittels eines PC ließe sich die laufende Geschäftsführung (Schreibarbeiten, Archivieren) effizienter gestalten, kann der Betriebsrat nur gehört werden, wenn er ohne den Einsatz dieses Sachmittels andere Rechte und Pflichten vernachlässigen müßte (BAG Beschlüsse vom 11. März 1998, aaO, zu B I 3 d und B II 3 a der Gründe; vom 11. November 1998, aaO, zu B 1 a der Gründe). Dazu ist dem Betriebsrat Gelegenheit zu weiterem Vorbringen zu geben.
- 90** 6. Der Betriebsrat kann geltend machen, daß er für die Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 und Nr. 7 BetrVG auf die Nutzung der Rechnerfunktion des PCs angewiesen ist. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin ist er nicht darauf zu verweisen, entsprechende Daten und deren Verknüpfung von der Arbeitgeberin zu verlangen. Der Betriebsrat nimmt seine Geschäftsführung in eigener Verantwortung wahr. Dazu gehören auch Vorbereitungshandlungen für die Ausübung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten und darauf gerichtete Initiativrechte. Das Betriebsverfassungsgesetz verlangt von ihm nicht, sich zuerst und ausschließlich mit dem Arbeitgeber in Verbindung zu setzen, um diejenigen Informationen zu erhalten, die aus seiner Sicht für die Erledigung gesetzlicher Aufgaben notwendig sind.