

TE OGH 2008/8/20 9ObA89/07i

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.08.2008

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Christa Brezna und Mag. Thomas Kallab als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Angestellten-Betriebsrat E***** AG, *****, vertreten durch Dr. Helga Hofbauer, Rechtsanwältin in Wien, gegen die beklagte Partei E***** AG, *****, vertreten durch Schuppich Sporn & Winischhofer, Rechtsanwälte in Wien, wegen Beistellung von Sacherfordernissen, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 15. März 2007, GZ 10 Ra 166/06i-16, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 20. Juni 2006, GZ 30 Cga 25/06z-7, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 1.189,44 EUR (darin 198,24 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Gegenstand des Revisionsverfahrens ist die Frage, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem klagenden Betriebsrat eine Schreibkraft im Ausmaß einer Vollzeitbeschäftigung, einen Laptop mit Drucker sowie ein Mobiltelefon unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Die Beklagte betreibt ein Unternehmen, in dem rund 650 Angestellte beschäftigt werden, davon rund 350 im Außendienst. Sie verfügte bei Schluss der mündlichen Verhandlung in erster Instanz am 20. 6. 2006 über eine Zentrale und 3 Kundenbüros in Wien sowie über 45 weitere über ganz Niederösterreich verteilte Kundenbüros. Ab Mitte 2007 wurde die Verlegung der Zentrale des Betriebs von Wien nach St. Pölten durchgeführt.

Sämtliche Außendienstmitarbeiter der Beklagten sowie die Mitarbeiter der Abteilung Verkauf und Schulung verfügten über einen Laptop, 15 Mitarbeitern wurde auch ein Mobiltelefon zur Verfügung gestellt. In den Kundenbüros gab es ein bis drei Stand-PCs.

Im Betrieb besteht ein Angestellten-Betriebsrat mit 10 Mitgliedern, darunter ein freigestelltes Betriebsratsmitglied. Die Arbeitskraft des freigestellten Betriebsratsmitglieds war bei Schluss der mündlichen Verhandlung in erster Instanz mit jenen Arbeiten, die im Betriebsratsbüro anfielen, ausgelastet. Dazu zählten neben diversen Tätigkeiten im Zusammenhang mit einem Sparverein, einem Sozialfonds und einem regelmäßig stattfindenden Bekleidungsverkauf

auch verschiedene Aufgaben, die im Zusammenhang mit der Verlegung des Betriebssitzes anfielen, und zwar die Verhandlung von mehreren Betriebsvereinbarungen, die Ausarbeitung und Verhandlung eines Sozialplans, die Betreuung jener Mitarbeiter, die nicht nach St. Pölten wechseln würden, sowie die Teilnahme an einem Ausschuss, in dem mit der Geschäftsleitung diverse Fragen im Zusammenhang mit der Umsiedlung der Zentrale geregelt wurden. Das freigestellte Betriebsratsmitglied erledigte in diesem Zusammenhang auch sämtliche Sekretariatsarbeiten, die gesamte Ablage und einen Teil des Schriftverkehrs.

Der Betriebsrat beabsichtigt, in Hinkunft jährlich zwei Betriebsversammlungen in der Zentrale und acht weitere in den Außenstellen abzuhalten. Weiters ist beabsichtigt, dass das freigestellte Betriebsratsmitglied jedes Kundenbüro mindestens einmal jährlich besucht. Derzeit kann das freigestellte Betriebsratsmitglied aufgrund der im Betriebsratsbüro anfallenden Arbeiten nicht auswärtig tätig werden. Weiters werden jährlich ein Betriebsausflug sowie Gutscheinkaktionen für die Belegschaft organisiert und eine Betriebszeitung herausgegeben. Der Betriebsrat plant, die Sekretariatskraft im administrativen Bereich einzusetzen. Insbesondere soll sie den Betriebsrat bei der Vorbereitung von Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen unterstützen. Weiters soll das Betriebsratsbüro bei Abwesenheit des freigestellten Betriebsratsmitglieds besetzt sein und die Sekretariatskraft den Betriebsrat bei der Organisation von Betriebsausflügen, Gutscheinkaktionen, beim Versenden von Aussendungen an die Mitarbeiter, beim Verwalten des Sozialfonds, beim Sparverein und der Herstellung der geplanten Betriebszeitung unterstützen.

Einige Betriebsratsmitglieder sind im Außendienst tätig und mit dem Tagesgeschäft fast voll ausgelastet, andere sind im Innendienst tätig. Die der Sekretariatskraft zugeordneten Tätigkeiten können aufgrund der sonstigen Arbeitsbelastung weder vom freigestellten allein noch von den übrigen Betriebsratsmitgliedern verrichtet werden.

Die Wahrnehmung der Aufgaben des freigestellten Betriebsratsmitglieds wird durch die Beistellung eines Laptops samt Drucker sowie eines Mobiltelefons ua im Hinblick auf die geplante Reisetätigkeit zu den Außenstellen und die dabei durchzuführenden Präsentationen erheblich erleichtert werden. Bei Benützung der in den Außenstellen vorhandenen Stand-PCs müssten nämlich die notwendigen Dateien jeweils immer neu überspielt und Programme neu installiert werden.

Die wirtschaftliche Lage der Beklagten würde die Zuverfügungstellung der eingangs genannten Sacherfordernisse problemlos ermöglichen.

Der Kläger beehrte die Beistellung der eingangs genannten Sacherfordernisse unter Berufung auf § 72 ArbVG mit der Behauptung, dass sie zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich seien. Der Kläger beehrte die Beistellung der eingangs genannten Sacherfordernisse unter Berufung auf Paragraph 72, ArbVG mit der Behauptung, dass sie zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich seien.

Die Beklagte bestritt und beantragte die Abweisung der Klage.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren hinsichtlich Beistellung einer Sekretariatskraft, eines Laptops samt Drucker sowie eines Mobiltelefons statt, wies es in einem für das Revisionsverfahren nicht mehr relevanten Punkt ab und begründete dies zusammengefasst damit, dass der Betrieb der Beklagten als „großer Betrieb“ im Sinne des § 22 BRGO einzustufen sei, der vorgesehene Tätigkeitsbereich der begehrten Sekretariatskraft jenen einer Vollzeitkraft erreiche, die Betriebsratsmitglieder nicht in der Lage wären, diese Tätigkeiten abzudecken, ohne ihre gesetzlichen Hauptaufgaben zu vernachlässigen und der Beklagten die Finanzierung wirtschaftlich zuzumuten sei. Die Beistellung von Laptop, Drucker und Mobiltelefon sei im Hinblick auf die Dezentralisierung des Betriebs und die geplante Reisetätigkeit des freigestellten Betriebsratsmitglieds erforderlich. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren hinsichtlich Beistellung einer Sekretariatskraft, eines Laptops samt Drucker sowie eines Mobiltelefons statt, wies es in einem für das Revisionsverfahren nicht mehr relevanten Punkt ab und begründete dies zusammengefasst damit, dass der Betrieb der Beklagten als „großer Betrieb“ im Sinne des Paragraph 22, BRGO einzustufen sei, der vorgesehene Tätigkeitsbereich der begehrten Sekretariatskraft jenen einer Vollzeitkraft erreiche, die Betriebsratsmitglieder nicht in der Lage wären, diese Tätigkeiten abzudecken, ohne ihre gesetzlichen Hauptaufgaben zu vernachlässigen und der Beklagten die Finanzierung wirtschaftlich zuzumuten sei. Die Beistellung von Laptop, Drucker und Mobiltelefon sei im Hinblick auf die Dezentralisierung des Betriebs und die geplante Reisetätigkeit des freigestellten Betriebsratsmitglieds erforderlich.

Das Berufungsgericht gab der von der Beklagten erhobenen Berufung nicht Folge und führte zur Begründung insbesondere aus, dass sich die Erforderlichkeit der begehrten Sacherfordernisse auch nach den konkreten Planungen

des Betriebsrats richte. Die Beistellung der Vollzeitkraft werde aufgrund der geplanten Reisetätigkeit des Betriebsrats auch nach Abschluss der Umsiedlung weiter erforderlich sein. Das Mobiltelefon würde benötigt, damit das freigestellte Betriebsratmitglied auch erreichbar sei, während es unterwegs ist. Das Berufungsgericht sprach aus, dass die Revision zulässig sei, weil höchstgerichtliche Rechtsprechung zu den hier nach § 72 ArbVG zu beurteilenden Fragen fehle. Das Berufungsgericht gab der von der Beklagten erhobenen Berufung nicht Folge und führte zur Begründung insbesondere aus, dass sich die Erforderlichkeit der begehrten Sachverhalte auch nach den konkreten Planungen des Betriebsrats richte. Die Beistellung der Vollzeitkraft werde aufgrund der geplanten Reisetätigkeit des Betriebsrats auch nach Abschluss der Umsiedlung weiter erforderlich sein. Das Mobiltelefon würde benötigt, damit das freigestellte Betriebsratmitglied auch erreichbar sei, während es unterwegs ist. Das Berufungsgericht sprach aus, dass die Revision zulässig sei, weil höchstgerichtliche Rechtsprechung zu den hier nach Paragraph 72, ArbVG zu beurteilenden Fragen fehle.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision der Beklagten mit dem Antrag, das angefochtene Urteil im klagsabweisenden Sinn abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig. Sie ist jedoch nicht berechtigt.

Soweit die Beklagte in ihrer Verfahrensrüge vorbringt, das Berufungsgericht habe das von ihr während des Berufungsverfahrens erstattete Tatsachenvorbringen (Väterkarenz des freigestellten Betriebsratmitglieds) außer Betracht gelassen, so ist sie auf das in § 482 ZPO normierte Neuerungsverbot zu verweisen, das auch für betriebsverfassungsrechtliche Ansprüche uneingeschränkt gilt (RIS-Justiz RS0086028). Soweit die Beklagte in ihrer Verfahrensrüge vorbringt, das Berufungsgericht habe das von ihr während des Berufungsverfahrens erstattete Tatsachenvorbringen (Väterkarenz des freigestellten Betriebsratmitglieds) außer Betracht gelassen, so ist sie auf das in Paragraph 482, ZPO normierte Neuerungsverbot zu verweisen, das auch für betriebsverfassungsrechtliche Ansprüche uneingeschränkt gilt (RIS-Justiz RS0086028).

In ihrer Rechtsrüge argumentiert die Beklagte zusammengefasst damit, dass die dem Betriebsrat ohnehin bereits zur Verfügung stehenden Mittel zur Durchführung der derzeit anfallenden Arbeiten ausreichend und angemessen seien, lediglich geplante Tätigkeiten des Betriebsrats die Erforderlichkeit von Sachmitteln nicht zu begründen vermögen, weiters Nebentätigkeiten des Betriebsrats bei der Beurteilung der Bedürfnisse des Betriebsrats nicht herangezogen werden dürfen, dass selbst eine allfällige Erforderlichkeit der Sekretariatskraft mit Abschluss der Verlegung der Zentrale wegfallen würde und die Beistellung eines Handys nicht betriebsüblich sei.

Gemäß § 72 ArbVG hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sachverhalte in einem der Größe des Betriebs und den Bedürfnissen des Betriebsrats angemessenen Ausmaß unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Gemäß Paragraph 72, ArbVG hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sachverhalte in einem der Größe des Betriebs und den Bedürfnissen des Betriebsrats angemessenen Ausmaß unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Hinsichtlich der Beistellung einer Schreibkraft normiert der in Durchführung des § 72 ArbVG ergangene § 22 BRGO, dass der Betriebsinhaber in großen Betrieben zur zeitweisen oder dauernden Beistellung einer Schreibkraft verpflichtet ist, wenn der Umfang der Tätigkeit des Betriebsrats dies erforderlich macht und es dem Betriebsinhaber zumutbar ist. Hinsichtlich der Beistellung einer Schreibkraft normiert der in Durchführung des Paragraph 72, ArbVG ergangene Paragraph 22, BRGO, dass der Betriebsinhaber in großen Betrieben zur zeitweisen oder dauernden Beistellung einer Schreibkraft verpflichtet ist, wenn der Umfang der Tätigkeit des Betriebsrats dies erforderlich macht und es dem Betriebsinhaber zumutbar ist.

Die Gesetzmäßigkeit dieser Bestimmung der BRGO wird im Schrifttum teilweise in Zweifel gezogen:

Hainz (in FS Krejci, 1538 ff) argumentiert unter Berufung auf den Wortlaut des § 72 ArbVG, dass sich die Beistellungspflicht des Dienstgebers lediglich auf Gegenstände, nicht jedoch auf Dienstleistungen und somit insbesondere nicht auf die Beistellung einer Arbeitskraft beziehen könne. § 22 BRGO mangle es daher an einer gesetzlichen Grundlage. Hainz (in FS Krejci, 1538 ff) argumentiert unter Berufung auf den Wortlaut des Paragraph 72,

ArbVG, dass sich die Beistellungspflicht des Dienstgebers lediglich auf Gegenstände, nicht jedoch auf Dienstleistungen und somit insbesondere nicht auf die Beistellung einer Arbeitskraft beziehen könne. Paragraph 22, BRGO mangle es daher an einer gesetzlichen Grundlage.

Jabornegg vertritt demgegenüber die Ansicht, dass sich aus dem Regelungszweck des § 72 ArbVG ergebe, dass die Beistellungspflicht auch Dienstleistungen umfasse (FS Floretta, 530; Jabornegg/Resch/Strasser, Arbeitsrecht 2 [2005] Rz 1272; ihm folgend Reissner ASoK 2005, 43 und Neumayr in Strasser/Jabornegg/Resch ArbVG-Kommentar § 72 Rz 5 und 14). Jabornegg vertritt demgegenüber die Ansicht, dass sich aus dem Regelungszweck des Paragraph 72, ArbVG ergebe, dass die Beistellungspflicht auch Dienstleistungen umfasse (FS Floretta, 530; Jabornegg/Resch/Strasser, Arbeitsrecht 2 [2005] Rz 1272; ihm folgend Reissner ASoK 2005, 43 und Neumayr in Strasser/Jabornegg/Resch ArbVG-Kommentar Paragraph 72, Rz 5 und 14).

Der erkennende Senat schließt sich der zuletzt genannten Ansicht an. Die Beistellung einer Sekretariatskraft ist nicht nur vom Wortlaut des § 72 ArbVG (arg.: „Kanzlei- und Geschäftserfordernisse“) erfasst, sie entspricht auch dem Zweck dieser gesetzlichen Bestimmung, die erkennbar darauf abzielt, die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats zu ermöglichen, indem der Betriebsinhaber dazu verhalten wird, die hierfür notwendigen logistischen Voraussetzungen zu schaffen (RIS-Justiz RS0119458; Kallab in ZellKomm § 72 ArbVG Rz 1). Das Berufungsgericht hat in diesem Zusammenhang auch zutreffend auf den Bericht des Ausschusses für soziale Verwaltung (993 BlgNR XIII. GP) verwiesen, aus dem unzweideutig hervorgeht, dass auch der historische Gesetzgeber die Beistellung einer Schreibkraft als Kanzlei- und Geschäftserfordernis betrachtet hat. Der erkennende Senat schließt sich der zuletzt genannten Ansicht an. Die Beistellung einer Sekretariatskraft ist nicht nur vom Wortlaut des Paragraph 72, ArbVG (arg.: „Kanzlei- und Geschäftserfordernisse“) erfasst, sie entspricht auch dem Zweck dieser gesetzlichen Bestimmung, die erkennbar darauf abzielt, die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats zu ermöglichen, indem der Betriebsinhaber dazu verhalten wird, die hierfür notwendigen logistischen Voraussetzungen zu schaffen (RIS-Justiz RS0119458; Kallab in ZellKomm Paragraph 72, ArbVG Rz 1). Das Berufungsgericht hat in diesem Zusammenhang auch zutreffend auf den Bericht des Ausschusses für soziale Verwaltung (993 BlgNR römisch XIII. Gesetzgebungsperiode) verwiesen, aus dem unzweideutig hervorgeht, dass auch der historische Gesetzgeber die Beistellung einer Schreibkraft als Kanzlei- und Geschäftserfordernis betrachtet hat.

Von einem Teil der Lehre wird weiters an dem von § 22 BRGO eingeführten Begriff der „Unzumutbarkeit“ Kritik geübt. Der Anspruch des Betriebsrats auf Beistellung von Sacherfordernissen richte sich demnach lediglich nach der Betriebsgröße und den Bedürfnissen des Betriebsrats. Für eine Interessenabwägung gebe es keine gesetzliche Grundlage (Marhold/Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht [2006] S 555; Klug, Die Grundsätze der Mandatsausübung des Betriebsrats, 54). Von einem Teil der Lehre wird weiters an dem von Paragraph 22, BRGO eingeführten Begriff der „Unzumutbarkeit“ Kritik geübt. Der Anspruch des Betriebsrats auf Beistellung von Sacherfordernissen richte sich demnach lediglich nach der Betriebsgröße und den Bedürfnissen des Betriebsrats. Für eine Interessenabwägung gebe es keine gesetzliche Grundlage (Marhold/Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht [2006] S 555; Klug, Die Grundsätze der Mandatsausübung des Betriebsrats, 54).

Der überwiegende Teil der Lehre vertritt hingegen die Ansicht, dass der Umfang der Beistellungspflicht anhand einer Interessenabwägung zu bestimmen sei. Demnach seien die Bedürfnisse des Betriebsrats einerseits und die Größe des Betriebs andererseits gegeneinander abzuwägen, wobei das gesetzliche Kriterium der „Größe des Betriebs“ im Sinne der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Betriebsinhabers zu verstehen sei (Jabornegg/Resch/Strasser aaO Rz 1272; Reissner aaO; Neumayr aaO Rz 17 f; Kallab aaO Rz 1; Jabornegg FS Floretta, 531). Dies entspricht auch der Rechtsprechung (RIS-Justiz RS0119459 und RS0019570), von welcher abzuweichen sich der erkennende Senat nicht veranlasst sieht.

Bei Vornahme der Interessenabwägung sind die Bedürfnisse des Betriebsrats objektiv zu beurteilen, wobei auf den Umfang und Schwierigkeitsgrad der konkret durchzuführenden, auf die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats gerichteten Tätigkeiten abzustellen ist. Maßstab für den Umfang dieser Aufgaben ist insbesondere die Zahl der Mitarbeiter und die räumliche Ausdehnung des Betriebs bzw dessen räumliche Zersplitterung (Neumayr aaO Rz 17; Reissner aaO).

Die Aufgaben des Betriebsrats sind dabei, je nachdem, ob sie in den Kernbereich der Kompetenzen des Betriebsrats fallen oder lediglich „Nebenfunktionen“ betreffen, unterschiedlich zu gewichten (Reissner aaO). Die von Hainz

vertretene, restriktivere Ansicht, dass überhaupt nur Tätigkeiten, die in den Kernbereich der Aufgaben des Betriebsrats fallen, in die Interessenabwägung einzubeziehen sind (Hainz aaO, 1542), wird von Reissner hingegen zutreffend als zu kategorisch abgelehnt.

Auch ist der in der Literatur vertretene Meinung beizupflichten, dass dem Betriebsrat in Phasen der Umstrukturierung und bei Betriebsänderungen im Regelfall ein größeres Bedürfnis an Bürokapazitäten zukommt, als in Phasen des regelmäßigen Betriebsablaufs (Marhold/Friedrich aaO, S 554; Hainz aaO, 1547; Reissner aaO).

Ein weiteres für die Interessenabwägung relevantes Kriterium ist die Betriebsüblichkeit der begehrten Sacherfordernisse (Neumayr in Strasser/Jabornegg/Resch aaO Rz 18).

Umgelegt auf den vorliegenden Fall bedeutet dies:

In Anbetracht einer Mitarbeiterzahl von rund 650 haben die Vorinstanzen den Betrieb der Beklagten zutreffend als „großen Betrieb“ im Sinne des § 22 BRGO eingestuft (vgl. hierzu Reissner aaO). In Anbetracht einer Mitarbeiterzahl von rund 650 haben die Vorinstanzen den Betrieb der Beklagten zutreffend als „großen Betrieb“ im Sinne des Paragraph 22, BRGO eingestuft (vergleiche hierzu Reissner aaO).

Dem Ergebnis des Berufungsgerichts, dass die begehrte Beistellung einer Vollzeitkraft erforderlich ist, muss im Hinblick auf die unbestritten günstige wirtschaftliche Lage der Beklagten, die Zahl der im Betrieb tätigen Mitarbeiter, die sich an den Schwellenwert des § 117 Abs 1 2. Fall ArbVG annähert, die räumliche Zersplitterung des Betriebs auf eine Vielzahl von Außenstellen und den mit der Umsiedlung des Betriebs bedingten Mehraufwand, der den Kernbereich der Tätigkeiten des Betriebsrats betrifft (Abschluss von Betriebsvereinbarungen bzw eines Sozialplans, Betreuung von gekündigten Mitarbeitern) zugestimmt werden. Dabei hat das Berufungsgericht zutreffend auch die Planungen des Betriebsrats für die in Zukunft durchzuführenden Arbeiten berücksichtigt, da § 72 ArbVG, wie bereits dargelegt, darauf abzielt, die logistischen Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Tätigkeit des Betriebsrats zu schaffen. Dies macht es aber bei Prüfung der Erforderlichkeit der begehrten Sacherfordernisse unumgänglich, nicht nur die bereits zum Zeitpunkt der Entscheidung vom Betriebsrat verrichteten Tätigkeiten, sondern auch jene Tätigkeiten, deren Vornahme durch die Beistellung der begehrten Sacherfordernisse erst ermöglicht werden soll, in die Betrachtung einfließen zu lassen. Dem Ergebnis des Berufungsgerichts, dass die begehrte Beistellung einer Vollzeitkraft erforderlich ist, muss im Hinblick auf die unbestritten günstige wirtschaftliche Lage der Beklagten, die Zahl der im Betrieb tätigen Mitarbeiter, die sich an den Schwellenwert des Paragraph 117, Absatz eins, 2. Fall ArbVG annähert, die räumliche Zersplitterung des Betriebs auf eine Vielzahl von Außenstellen und den mit der Umsiedlung des Betriebs bedingten Mehraufwand, der den Kernbereich der Tätigkeiten des Betriebsrats betrifft (Abschluss von Betriebsvereinbarungen bzw eines Sozialplans, Betreuung von gekündigten Mitarbeitern) zugestimmt werden. Dabei hat das Berufungsgericht zutreffend auch die Planungen des Betriebsrats für die in Zukunft durchzuführenden Arbeiten berücksichtigt, da Paragraph 72, ArbVG, wie bereits dargelegt, darauf abzielt, die logistischen Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Tätigkeit des Betriebsrats zu schaffen. Dies macht es aber bei Prüfung der Erforderlichkeit der begehrten Sacherfordernisse unumgänglich, nicht nur die bereits zum Zeitpunkt der Entscheidung vom Betriebsrat verrichteten Tätigkeiten, sondern auch jene Tätigkeiten, deren Vornahme durch die Beistellung der begehrten Sacherfordernisse erst ermöglicht werden soll, in die Betrachtung einfließen zu lassen.

Ob diese Interessenabwägung nach Abschluss der Umsiedlung des Betriebs und möglichem Wegfall des damit für den Betriebsrat verbundenen Mehraufwands allenfalls zu korrigieren ist, ist derzeit nicht zu prüfen, weil sich die Berechtigung des klageweise betriebenen Anspruchs nach der Sachlage bei Schluss der mündlichen Verhandlung in erster Instanz richtet (Fucik in Fasching/Konecny 2 III § 406 ZPO Rz 1 bis 4), wobei nach dem Vorgesagten freilich auch die auf dieser Sachlage aufbauenden Planungen des Betriebsrats für die unmittelbare Zukunft in die Betrachtung einzufließen haben. Zwar könnte hier zukünftigen, wesentlichen Änderungen des Sachverhalts, sofern ihr Eintritt bereits feststeht (vgl 7 Ob 631/83), durch eine bloß befristete Beistellung Rechnung getragen werden, dies würde jedoch voraussetzen, dass jener Zeitpunkt, ab dem der Anspruch des Betriebsrats wegfallen wird, bereits feststeht. Dies ist hier aber schon deshalb nicht der Fall, weil bei Schluss der mündlichen Verhandlung in erster Instanz noch nicht feststand, wann die Betriebsübersiedlung abgeschlossen sein wird. Ob diese Interessenabwägung nach Abschluss der Umsiedlung des Betriebs und möglichem Wegfall des damit für den Betriebsrat verbundenen Mehraufwands allenfalls zu korrigieren ist, ist derzeit nicht zu prüfen, weil sich die Berechtigung des klageweise betriebenen Anspruchs nach der Sachlage bei Schluss der mündlichen Verhandlung in erster Instanz richtet (Fucik in

Fasching/Konecny² römisch III Paragraph 406, ZPO Rz 1 bis 4), wobei nach dem Vorgesagten freilich auch die auf dieser Sachlage aufbauenden Planungen des Betriebsrats für die unmittelbare Zukunft in die Betrachtung einzufließen haben. Zwar könnte hier zukünftigen, wesentlichen Änderungen des Sachverhalts, sofern ihr Eintritt bereits feststeht vergleiche 7 Ob 631/83), durch eine bloß befristete Beistellung Rechnung getragen werden, dies würde jedoch voraussetzen, dass jener Zeitpunkt, ab dem der Anspruch des Betriebsrats wegfallen wird, bereits feststeht. Dies ist hier aber schon deshalb nicht der Fall, weil bei Schluss der mündlichen Verhandlung in erster Instanz noch nicht feststand, wann die Betriebsübersiedlung abgeschlossen sein wird.

Hinsichtlich der Beistellung von Laptop und Mobiltelefon ist zunächst darauf hinzuweisen, dass sowohl Computer als auch Telefone unzweifelhaft Sacherfordernisse im Sinne des § 72 ArbVG darstellen (Neumayr aaO Rz 11; Marhold/Friedrich aaO S 555; Jabornegg/Resch/Strasser aaO Rz 1272; RIS-JustizRS0051092). Weiters ist der Begriff der Kanzlei- und Geschäftserfordernisse insofern dynamisch zu interpretieren, als er dem jeweiligen Stand der technologischen Entwicklung anzupassen ist (Neumayr aaO Rz 2 und 12; Kallab aaO Rz 8; Jabornegg aaO, 530), sodass grundsätzlich auch die Beistellung eines Laptops bzw eines Mobiltelefons aus dem Titel des § 72 ArbVG begehrt werden kann. Ob die Beistellung in concreto auch tatsächlich erforderlich ist, ist dabei freilich jeweils nach den Umständen des Einzelfalls zu entscheiden (Reissner aaO). Diesbezüglich kann gemäß § 510 Abs 3 ZPO auf die zutreffende Begründung der angefochtenen Entscheidung verwiesen werden. Lediglich ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass die Aufgaben des Betriebsrats (- man denke beispielsweise an die termingebundenen Mitwirkungen nach § 105 ArbVG -) oft seine rasche Erreichbarkeit bedingen, was insbesondere dann, wenn sich das freigestellte Betriebsratsmitglied - wie hier aufgrund der örtlichen Zersplitterung des Betriebs - sehr oft nicht in der Zentrale des Betriebs aufhalten wird, die Beistellung eines Mobiltelefons erforderlich macht. Die von der Beklagten eingewendete mangelnde Betriebsüblichkeit des Mobiltelefons ist in diesem Zusammenhang zwar ein Anhaltspunkt, der in die Interessenabwägung einfließen muss, jedoch kein absolutes Kriterium (Neumayr aaO Rz 18). Die vorliegend vorzunehmende Abwägung schlägt jedenfalls zugunsten der gemäß § 72 ArbVG geforderten Beistellung aus.

Hinsichtlich der Beistellung von Laptop und Mobiltelefon ist zunächst darauf hinzuweisen, dass sowohl Computer als auch Telefone unzweifelhaft Sacherfordernisse im Sinne des Paragraph 72, ArbVG darstellen (Neumayr aaO Rz 11; Marhold/Friedrich aaO S 555; Jabornegg/Resch/Strasser aaO Rz 1272; RIS-Justiz RS0051092). Weiters ist der Begriff der Kanzlei- und Geschäftserfordernisse insofern dynamisch zu interpretieren, als er dem jeweiligen Stand der technologischen Entwicklung anzupassen ist (Neumayr aaO Rz 2 und 12; Kallab aaO Rz 8; Jabornegg aaO, 530), sodass grundsätzlich auch die Beistellung eines Laptops bzw eines Mobiltelefons aus dem Titel des Paragraph 72, ArbVG begehrt werden kann. Ob die Beistellung in concreto auch tatsächlich erforderlich ist, ist dabei freilich jeweils nach den Umständen des Einzelfalls zu entscheiden (Reissner aaO). Diesbezüglich kann gemäß Paragraph 510, Absatz 3, ZPO auf die zutreffende Begründung der angefochtenen Entscheidung verwiesen werden. Lediglich ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass die Aufgaben des Betriebsrats (- man denke beispielsweise an die termingebundenen Mitwirkungen nach Paragraph 105, ArbVG -) oft seine rasche Erreichbarkeit bedingen, was insbesondere dann, wenn sich das freigestellte Betriebsratsmitglied - wie hier aufgrund der örtlichen Zersplitterung des Betriebs - sehr oft nicht in der Zentrale des Betriebs aufhalten wird, die Beistellung eines Mobiltelefons erforderlich macht. Die von der Beklagten eingewendete mangelnde Betriebsüblichkeit des Mobiltelefons ist in diesem Zusammenhang zwar ein Anhaltspunkt, der in die Interessenabwägung einfließen muss, jedoch kein absolutes Kriterium (Neumayr aaO Rz 18). Die vorliegend vorzunehmende Abwägung schlägt jedenfalls zugunsten der gemäß Paragraph 72, ArbVG geforderten Beistellung aus.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO in Verbindung mit § 58 Abs 1 ASGG. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 ZPO in Verbindung mit Paragraph 58, Absatz eins, ASGG.

Textnummer

E88328

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:009OBA00089.071.0820.000

Im RIS seit

19.09.2008

Zuletzt aktualisiert am

22.05.2012

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at