

Gericht:	Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern 5. Kammer
Entscheidungsdatum:	24.10.2017
Aktenzeichen:	5 TaBV 9/17
ECLI:	ECLI:DE:LAGMV:2017:1024.5TABV9.17.00
Dokumenttyp:	Beschluss
Quelle:	
Norm:	§ 96 Abs 8 S 1 SGB 9 vom 23.12.2016
Zitiervorschlag:	Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 24. Oktober 2017 - 5 TaBV 9/17 -, juris

Kosten der Schwerbehindertenvertretung - Mobiltelefon

Leitsatz

Die Schwerbehindertenvertretung einer Polizeiinspektion benötigt zur Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben regelmäßig kein Mobiltelefon mit Internetzugang, wenn ein Festnetztelefon und ein PC mit Internetzugang vorhanden sind.(Rn.31) Das gilt auch für Vertrauenspersonen, die zur Hälfte ihrer Arbeitszeit im Außendienst tätig sind.(Rn.33)

Orientierungssatz

(Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 ABN 111/17)

Fundstellen

ZTR 2018, 224-225 (Leitsatz und Gründe)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Schwerin, 16. März 2017, 2 BV 67/16, Beschluss

nachgehend BAG, 21. Februar 2018, 7 ABN 111/17, Beschluss: Zurückweisung (nicht dokumentiert)

Diese Entscheidung wird zitiert

Literaturnachweise

Klaus Spitz, jurisPR-ITR 1/2018 Anm. 5 (Anmerkung)

Martin Wolmerath, jurisPR-ArbR 24/2018 Anm. 4 (Anmerkung)

Michael Geißler, öAT 2018, 18 (Anmerkung)

Praxisreporte

Martin Wolmerath, jurisPR-ArbR 24/2018 Anm. 4 (Anmerkung)

Klaus Spitz, jurisPR-ITR 1/2018 Anm. 5 (Anmerkung)

Tenor

1. Die Beschwerde der Schwerbehindertenvertretung (Beteiligte zu 1) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Schwerin vom 16.03.2017 - 2 BV 67/16 - und der erweiterte Antrag werden zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

A.

- 1 Die Beteiligten streiten darüber, ob der Schwerbehindertenvertretung ein Mobiltelefon mit Internetzugang zur Verfügung zu stellen ist.
- 2 Die Beteiligte zu 1) ist die Schwerbehindertenvertretung der Polizeiinspektion C. . Die Polizeiinspektion ist für das Gebiet des Landkreises -C-Stadt zuständig und beschäftigt etwa 450 Mitarbeiter. Die Anzahl der schwerbehinderten bzw. diesen gleichgestellten Beschäftigten liegt regelmäßig zwischen 10 und 20 Mitarbeitern. Die gewählte Vertrauensperson ist als Polizist im Polizeihauptrevier C-Stadt tätig und arbeitet im Schichtdienst, der wiederum zu etwa gleichen Zeitanteilen aus Innen- und Außendienst besteht. Die Schwerbehindertenvertretung verfügt über ein Dienstzimmer in L., das sie sich mit dem örtlichen Personalrat teilt. Dort befindet sich ein Telefon mit Festnetzanschluss. Des Weiteren ist ein Anrufbeantworter vorhanden. Die Schwerbehindertenvertretung ist zudem über E-Mail erreichbar.
- 3 Die Schwerbehindertenvertretung hat sich erstinstanzlich darauf berufen, sie könne die Überlassung eines Mobiltelefons verlangen, weil sie auf kurzfristige telefonische Anrufe und Mitteilungen angewiesen sei. Die Kontaktaufnahme der Beschäftigten mit der Vertrauensperson gestalte sich schon wegen des Außen- und des Schichtdienstes sehr schwierig. Bei einer Kontaktaufnahme über das Polizeihauptrevier C-Stadt müsse der Beschäftigte sein Anliegen erst dem Diensthabenden vortragen; Gesprächswünsche seien teilweise verspätet oder gar nicht weitergereicht worden. Den Zugang zum D2-Netz benötige der Schwerbehindertenvertreter, weil die Netzabdeckung an seinem Wohnort bei anderen Anbietern nicht ausreiche. Es sei nicht möglich, kostenfreie Newsletter für die Schwerbehindertenvertretung auf den dienstlichen Rechnern zu empfangen und abzuspeichern. Einzelne Beiträge seien auch bei manueller Freigabe nicht abrufbar. Seine Informationen beziehe er größtenteils aus dem Internet, weshalb er bislang auf die Anschaffung von Gesetzestexten, Zeitschriften etc. habe verzichten können, die sogar teurer als ein Handy seien. Eine Mobilfunkkarte im D2-Netz mit Internetzugang sei bereits für rund € 12,- pro Monat zu haben. Die Dienststelle verfüge nicht über einen WLAN-Zugang, der für die Kommunikation über WhatsApp nötig sei.
- 4 Die Schwerbehindertenvertretung (Beteiligte zu 1) hat erstinstanzlich beantragt,
- 5 dem Beteiligten zu 2) aufzugeben, ihr ein Diensthandy mit Internetzugang im D2-Netz als Arbeitsmittel zu überlassen und dieses kommunikationsbereit zu halten.
- 6 Der Beteiligte zu 2) hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Die Schwerbehindertenvertretung verfüge über ein polizeiinternes Telefon, Funknetz sowie E-Mail-Zugang. Es sei kein Fall bekannt, in dem die Schwerbehindertenvertretung kurzfristig habe zur Verfügung stehen müssen.
- 7 Das Arbeitsgericht Schwerin hat mit Beschluss vom 16.03.2017 den Antrag zurückgewiesen, da ein Mobiltelefon nur dann zur Verfügung gestellt werden müsse, wenn eine unmittelbare und zeitnahe Kommunikation mit den Beschäftigten auf andere Weise nicht

möglich sei. Diese Voraussetzungen seien im vorliegenden Fall nicht gegeben. Darüber hinaus fehle es an einer tragfähigen Begründung für den Zugang zu einem bestimmten Mobilfunknetz.

8 Hiergegen wendet sich die Schwerbehindertenvertretung mit ihrer fristgerecht eingelegten und begründeten Beschwerde. Das Arbeitsgericht sei zwar von den zutreffenden rechtlichen Grundlagen ausgegangen, habe aber nicht berücksichtigt, dass der Schwerbehindertenvertreter zu einem großen Teil seiner Arbeitszeit nicht über das Festnetz erreichbar sei. Über den Polizeifunk dürfe er mit Beschäftigten nicht kommunizieren. Da er jederzeit erreichbar sein müsse, brauche er zwangsläufig ein Mobiltelefon, um mit den ratsuchenden schwerbehinderten Beschäftigten ungestört und unbeobachtet sprechen zu können. Die mit einem Mobiltelefon verbundenen Kosten seien zudem verhältnismäßig geringfügig.

9 Die Schwerbehindertenvertretung beantragt,

10 unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Schwerin vom
16.03.2017 - 2 BV 67/16 -

11 dem Beteiligten zu 2) aufzugeben, der Schwerbehindertenvertretung ein Mobiltelefon mit Internetzugang im D2-Netz als Arbeitsmittel zu überlassen und dieses kommunikationsbereit zu halten, sowie

12 hilfsweise,

13 die Betriebskosten eines von der Schwerbehindertenvertretung unterhaltenen Mobiltelefons zu übernehmen.

14 Der Beteiligte zu 2) beantragt,

15 die Beschwerde zurückzuweisen.

16 Er verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und verweist darauf, dass es bei der Polizei nur bestimmten Führungskräften (Inspektionsleiter, Führungsgruppenleiter, Leiter Kriminalkommissariat, Sachbearbeiter Öffentlichkeitsarbeit) gestattet sei, ein Smartphone zu nutzen, wobei hierfür eine gesicherte Blackberry-Plattform im D2-Netz eingerichtet sei. Weder der Personalratsvorsitzende, die Gleichstellungsbeauftragte noch der Soziale Ansprechpartner verfüge über ein dienstliches Handy. Gleiches gelte für die beiden Suchtkrankenhelfer. In dringenden Fällen sei es möglich, den Schwerbehindertenvertreter über Funk um einen Rückruf zu bitten. Das Festnetztelefon mit Anrufbeantworter reiche aus, um mit den Beschäftigten kommunizieren zu können.

17 Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle und auf die erstinstanzliche Entscheidung Bezug genommen.

B.

18 Die Beschwerde ist zulässig, aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat als zuständiges Gericht den Antrag der Schwerbehindertenvertretung zu Recht zurückgewiesen.

19 **I. Zulässigkeit**

- 20 Die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ergibt sich aus § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG. Danach sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für Angelegenheiten aus den §§ 94, 95, 139 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. Dies betrifft Streitigkeiten über die Wahl und die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretungen (§ 94 SGB IX), die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung (§ 95 SGB IX) und die Mitwirkung durch Werkstatträte (§ 139 SGB IX). Hierbei handelt es sich um Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretungen, die in der Organstellung des Gremiums ihre Grundlage haben. Diese kollektivrechtlichen Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretungen hat der Gesetzgeber durch die Regelung in § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG hinsichtlich des Rechtswegs und der Verfahrensart betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten gleichgestellt und für Streitigkeiten hierüber die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren angeordnet. Dies gilt unabhängig davon, ob die Schwerbehindertenvertretung in einem Betrieb der Privatwirtschaft oder in einer Dienststelle, für die Personalvertretungsrecht gilt, gebildet wurde (BAG, Beschluss vom 30. März 2010 - 7 AZB 32/09 - Rn. 9, juris = NJW 2010, 1769).
- 21 § 96 SGB IX trifft nach seiner Überschrift Bestimmungen über die persönlichen Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und regelt zu einem erheblichen Teil deren individualrechtlichen Rechte und Pflichten, z. B. das Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot (Abs. 2), den Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz (Abs. 3) sowie Entgeltfortzahlungsansprüche für die Dauer der Wahrnehmung von Amtstätigkeiten und der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen (Abs. 4). Streitigkeiten hierüber sind - je nach dem Status des Mitglieds als Arbeitnehmer oder Beamter - im Urteilsverfahren vor dem Arbeitsgericht oder dem Verwaltungsgericht zu entscheiden. Dementsprechend ist eine Erstreckung der Regelung in § 2a Abs. 1 Nr. 3a, Abs. 2 ArbGG auf diese Angelegenheiten konsequenterweise unterblieben. Eine Eröffnung des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens für derartige individualrechtliche Streitigkeiten wäre systemwidrig (BAG, Beschluss vom 30. März 2010 - 7 AZB 32/09 - Rn. 10, juris = NJW 2010, 1769).
- 22 Andererseits enthält § 96 SGB IX aber auch Regelungen von kollektivem Charakter. Dazu gehört die in § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX geregelte Pflicht des Arbeitgebers, die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen. Die zur Durchsetzung dieser Verpflichtung geführten Rechtsstreitigkeiten sind wegen ihres kollektiven Charakters nach der Systematik des Arbeitsgerichtsgesetzes § 2a ArbGG zuzuordnen. Diese Bestimmung sieht für kollektivrechtliche Angelegenheiten das Beschlussverfahren vor, während für individualrechtliche Angelegenheiten nach § 2 ArbGG das Urteilsverfahren eröffnet ist. Deshalb erscheint eine entsprechende Anwendung von § 2a Abs. 1 Nr. 3a, Abs. 2 ArbGG auf Angelegenheiten nach § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX geboten (BAG, Beschluss vom 30. März 2010 - 7 AZB 32/09 - Rn. 11, juris = NJW 2010, 1769; vgl. BAG, Beschluss vom 15.06.2017 - 7 AZB 56/16 - Rn. 20, juris = NZA 2017, 1140). Die Gerichte für Arbeitssachen haben auch dann über die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nach § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX zu entscheiden, wenn Beamten in Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Mitglied der Schwerbehindertenvertretung Kosten entstanden sind (BAG, Beschluss vom 30. März 2010 - 7 AZB 32/09 - Rn. 15, juris = NJW 2010, 1769).

23

II. Begründetheit

- 24 Die Beteiligte zu 1) hat keinen Anspruch gegenüber dem Dienstherrn auf Überlassung eines betriebsbereiten Mobiltelefons mit Internetzugang (Smartphone) im D2-Netz bzw. auf Erstattung der Kosten eines von ihr betriebenen Mobiltelefons.
- 25 Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber; für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend (§ 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX). Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Personalrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt werden (§ 98 Abs. 9 SGB IX).
- 26 Aufgrund der Verweisung in § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX gilt für die Beteiligten das PersVG MV in entsprechender Anwendung. Nach § 35 Abs. 1 Satz 1 PersVG MV trägt die Dienststelle die durch die Tätigkeit des Personalrats oder der von ihm beauftragten Mitglieder zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben entstehenden Kosten. Hierzu gehören auch Kosten des sachlichen Geschäftsbedarfs des Personalrats (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 PersVG MV) und Kosten zur Deckung des Informationsbedarfs durch Literatur und rechtliche Beratungen (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 PersVG MV). Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume und Büropersonal zur Verfügung zu stellen (§ 35 Abs. 2 PersVG MV).
- 27 Der Personalrat kann sächliche und finanzielle Mittel nur insoweit beanspruchen, als diese zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben erforderlich sind (so ausdrücklich in § 35 Abs. 2 PersVG MV "in erforderlichem Umfang"). Dabei ist das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel ebenso zu beachten wie der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (vgl. BVerwG, Beschluss vom 25. Oktober 2016 - 5 P 8/15 - Rn. 41, juris = NZA-RR 2017, 108; BVerwG, Beschluss vom 24. Februar 2016 - 5 P 2/15 - Rn. 16, juris = NZA-RR 2016, 389; BVerwG, Beschluss vom 12. November 2012 - 6 P 4/12 - Rn. 12, juris = ZTR 2013, 217; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 04. Dezember 2012 - 5 TaBV 6/11 - Rn. 39, juris). Die Erforderlichkeit ist danach zu beurteilen, welche Aufwendungen der Personalrat bei pflichtgemäßer Würdigung der Sachlage für notwendig erachten darf (BVerwG, Beschluss vom 24. Februar 2016 - 5 P 2/15 - Rn. 16, juris = NZA-RR 2016, 389; BVerwG, Beschluss vom 09. Oktober 1991 - 6 P 1/90 - Rn. 57, juris = PersV 1992, 218; vgl. zum BetrVG: BAG, Beschluss vom 14. Dezember 2016 - 7 ABR 8/15 - Rn. 19, juris = NZA 2017, 514). Erforderlich ist eine bestimmte Sachausstattung, wenn die Aufgaben des Personalrats ohne sie nicht ordnungsgemäß erledigt werden können. Umgekehrt ist nicht alles, was die Arbeit des Personalrats erleichtert oder vereinfacht, zugleich erforderlich im Sinne des Gesetzes.
- 28 Im Einzelfall kann auch ein Mobiltelefon zum notwendigen Geschäftsbedarf des Personalrats zählen, wenn beispielsweise die Erreichbarkeit des Personalrats besonders erschwert ist (Lorenzen/Etzel, BPersVG, Loseblatt, Stand: August 2017, § 44, Rn. 40a; Altvater/Baden, BPersVG, 9. Aufl. 2016, § 44, Rn.55; Ilbertz/Widmaier/Sommer, BPersVG, 13. Aufl. 2014, § 44, Rn. 36, zu § 40 BetrVG: ArbG Karlsruhe, Beschluss vom 11. Juni 2008 - 4 BV 15/07 - Rn. 46, juris). Grundsätzlich ist es aber zumutbar, die stationäre Telefonanlage zu nutzen (zu § 40 BetrVG: LAG München, Beschluss vom 20. Dezember 2005 - 8 TaBV 57/05 - Rn. 56, juris). Der Personalrat ist hinsichtlich eines Telefons genauso zu stellen wie die übrigen Beschäftigten; eine Gleichstellung mit der Dienststellenleitung kann er nicht verlangen (Vogelgesang/Bieler, LPersVG MV, Loseblatt, Stand:

April 2017, § 35, Rn. 47). Ein Anspruch auf Überlassung eines Mobiltelefons besteht nicht, wenn die Erreichbarkeit auf andere Weise sichergestellt ist, z. B. Anrufbeantworter, Sprechzeiten etc. (Vogelgesang/Bieler, LPersVG MV, Loseblatt, Stand: April 2017, § 35, Rn. 49).

- 29 Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es nach § 95 Abs. 1 SGB IX, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle zu fördern und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Dazu gehört es u. a., Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegenzunehmen und Beschäftigte bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung zu unterstützen. Diese Aufgaben erfordern es, mit Mitarbeitern der Dienststelle, seien diese schwerbehindert oder nicht, sowie mit den zuständigen Behörden nicht nur schriftlich oder per Mail, sondern auch telefonisch in Kontakt zu treten. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter muss telefonisch erreichbar sein und seinerseits die Mitarbeiter oder Behörden telefonisch erreichen können.
- 30 Eine ständige Erreichbarkeit der Vertrauensperson ist grundsätzlich nicht notwendig. Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind nicht so eilbedürftig, dass diese sofort und augenblicklich tätig werden muss, um die Interessen der betroffenen Mitarbeiter wahren zu können. Es treten keine Notfälle auf. Die Vertrauensperson muss nicht jederzeit erreichbar sein.
- 31 Die Beteiligte zu 1) benötigt bei pflichtgemäßer Würdigung der Umstände kein Mobiltelefon für die Kontaktaufnahme mit Beschäftigten und Behörden. Der vorhandene Festnetzanschluss genügt hierfür. Aufgrund des Schichtdienstes der Vertrauensperson und vieler Mitarbeiter ist es zwar nicht immer einfach, die jeweiligen Personen telefonisch zu erreichen. Daran ändert aber auch ein Mobiltelefon nichts. Die Vertrauensperson der Polizeiinspektion sucht während einer Schicht regelmäßig die Dienststelle auf und kann dort auf ein Festnetztelefon zugreifen. Soweit sie im Außendienst tätig ist, fehlt es ohnehin an den Rahmenbedingungen für ein vertrauliches Gespräch. Zudem können solche Telefonate die Wahrnehmung des Streifendienstes beeinträchtigen.
- 32 Ein Mobiltelefon ist nicht deshalb notwendig, um den Beschäftigten eine Kontaktaufnahme mit der Vertrauensperson zu ermöglichen. Hierfür stehen genügend andere Wege zur Verfügung. Die Beschäftigten können ihre Bitte um ein telefonisches oder persönliches Gespräch je nach Grad der Vertraulichkeit per E-Mail äußern, auf dem Anrufbeantworter bzw. in der Dienststelle hinterlassen oder hierfür den Polizeifunk nutzen.
- 33 Die Beteiligte zu 1) benötigt keinen mobilen Internetzugang. Der Internetzugang über den dienstlichen PC genügt, um sich die Rechtsquellen und die einschlägige Fachliteratur zu erschließen. Die Vertrauensperson muss nicht jederzeit und an jedem Ort auf das Internet zugreifen können, um die Beschäftigten fach- und sachgerecht unterstützen zu können. Soweit der Zugriff auf bestimmte Seiten und Dateien am PC im Einzelfall Probleme bereitet, geht das auf den hohen polizeilichen IT-Sicherheitsstandard zurück, von dem auch mobile Geräte nicht ausgenommen werden können. Lässt sich die Blockierung einzelner Internetseiten oder Newsletter im Rahmen der Sicherheitsanforderungen nicht aufheben, sind andere Bezugswege bzw. Ausweichmöglichkeiten zu prüfen. Ein mobiler Internetzugang ist deshalb jedenfalls nicht erforderlich. Des Weiteren ist die Nutzung eines Mobilgeräts im Außendienst bereits aus dienstlichen Gründen stark eingeschränkt oder nicht möglich.

34 Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde liegen nicht vor. Das Verfahren wirft keine entscheidungserheblichen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf.