

BAG, Beschluß vom 21.4.1983 - 6 ABR 70/82 -

Kosten der Betriebsratsstätigkeit

Fundstellen: BAGE 42, 259-272; AP Nr. 20 zu § 40 BetrVG 1972; EzA Nr. 53 zu § 40 BetrVG 1972; NJW 1984, 2309-2310; BB 1984, 469-471; DB 1984, 248-250

Leitsatz:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat auf dessen Verlangen die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" für dessen laufende Geschäftsführung zur Verfügung zu stellen.

Aus dem Sachverhalt:

I. Der Antragsteller ist der aus fünf Mitgliedern bestehende Betriebsrat im Betrieb der Antragsgegnerin, die etwa 110 Arbeitnehmer beschäftigt.

Am 25. August 1980 hat der Antragsteller beschlossen, die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" als Informationsmittel für seine Tätigkeit zu beziehen. Die Antragsgegnerin weigert sich, die hierfür entstehenden Kosten zu übernehmen.

Der Antragsteller hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, den Antragsteller von dessen Verpflichtung gegenüber der Firma Bund-Verlag GmbH auf Zahlung von Abonnementsgebühren für die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" freizustellen. Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. In der Beschwerdeinstanz hat der Antragsteller beantragt, 1. den Beschluß des Arbeitsgerichts aufzuheben sowie "2. auf die Beschwerde des Antragstellers die Antragsgegnerin zu verpflichten, ihn von der Verpflichtung zur Zahlung von 18,-- DM an Abonnementsgebühren für die Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb, Bund-Verlag GmbH, Köln, für das Jahr 1980 und von 54,-- DM für die gleiche Zeitschrift für das Jahr 1981 freizustellen und festzustellen, daß der Antragsteller berechtigt ist, die genannte Zeitschrift auf Kosten der Antragsgegnerin fortlaufend zu beziehen, hilfsweise die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Antragsteller die Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb zur Verfügung zu stellen."

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Antragstellers dem Antrag auf Freistellung von der Zahlungsverpflichtung gegenüber dem Bund-Verlag stattgegeben, im übrigen die Beschwerde zurückgewiesen und auch den Hilfsantrag des Antragstellers abgewiesen.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Antragsgegnerin die Abweisung auch des Freistellungsanspruchs des Antragstellers. Der Antragsteller verfolgt mit der Rechtsbeschwerde seine in der Beschwerdeinstanz gestellten Anträge in der Weise weiter, daß er seinen damaligen Hilfsantrag nunmehr als Hauptantrag und den Feststellungsantrag als Hilfsantrag stellt. Beide Beteiligte bitten, jeweils die Rechtsbeschwerde des anderen Beteiligten zurückzuweisen.

Kernaussagen des Beschlusses:

II. Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, daß dem Antragsteller nach § 40 Abs. 1 BetrVG ein Freistellungsanspruch gegen die Antragsgegnerin wegen der Abonnementsgebühren für den Bezug der Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" zusteht.

1. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt die Pflicht der Antragsgegnerin zur Freistellung des Antragstellers von den Kosten für die Lieferung der Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" aus § 40 Abs. 1 BetrVG. ...

2. Das Landesarbeitsgericht hat mit seinen Erwägungen die Regelungen in **§ 40 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG** nicht genügend auseinandergelassen:

Beide Vorschriften enthalten zwar Bestimmungen darüber, daß der Arbeitgeber die Kosten und den Sachaufwand des Betriebsrats zu übernehmen hat, haben also den gleichen Regelungsgegenstand; sie stimmen jedoch in den Rechtswirkungen nicht überein, sondern schließen insoweit einander aus.

Während **§ 40 Abs. 1 BetrVG** eine **allgemeine Regelung über die Kostentragung für Betriebsratstätigkeit** enthält und anordnet, daß der Arbeitgeber diese Kosten zu tragen hat, auch soweit sie durch rechtsgeschäftliches Handeln des Betriebsrats begründet werden können (vgl. etwa die Bestellung eines Gutachters nach § 80 Abs. 3 BetrVG oder die Beauftragung eines Rechtsanwalts zur Wahrnehmung von Rechten des Betriebsrats in einem Beschlußverfahren), ist in **§ 40 Abs. 2 BetrVG** bestimmt, daß für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Arbeitgeber den dort genannten Sachaufwand selbst zur Verfügung zu stellen hat, die hierzu erforderlichen Handlungen also von ihm selbst vorgenommen werden müssen. **Eine rechtsgeschäftliche Tätigkeit des Betriebsrats gegenüber Dritten zur Beschaffung der in § 40 Abs. 2 BetrVG für die Wahrnehmung seiner Aufgaben genannten sachlichen Mittel kommt insoweit nicht in Betracht. § 40 Abs. 2 BetrVG stimmt zwar in den Voraussetzungen z.T. mit § 40 Abs. 1 BetrVG überein, trifft aber eine Regelung, die in der Rechtswirkung die Anwendung von § 40 Abs. 1 BetrVG ausschließt.** § 40 Abs. 2 BetrVG enthält damit nicht, wie das Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (BB 1978, 1413; vgl. ebenso Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 40 Rz 54; unklar Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 40 Rz 14) meint, eine Konkretisierung der in § 40 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Kostentragungspflicht, sondern ist eine **Sonderregelung für die dort aufgezählten, für die Betriebsratstätigkeit erforderlichen sachlichen Mittel, die der Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen hat.**

3. Auch das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nur in Betracht kommt, wenn die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" ein sachliches Mittel i.S. von § 40 Abs. 2 BetrVG ist, ohne daß hiergegen insoweit von den Beteiligten Einwendungen erhoben worden sind. Damit kommt aber ein Antrag nach § 40 Abs. 1 BetrVG, mit dem der Antragsteller Freistellung von einer von ihm eingegangenen Zahlungsverpflichtung begehren könnte, nicht in Betracht, sondern nur ein Antrag nach § 40 Abs. 2 BetrVG, mit dem der Antragsteller lediglich die Verpflichtung der Antragsgegnerin erreichen kann, ihm diese Zeitschrift zur Verfügung zu stellen.

Der ursprüngliche Hauptantrag des Antragstellers stimmt mit dieser nach dem Gesetz allein eröffneten rechtlichen Möglichkeit nicht überein. Da der Antrag nach seinem Wortlaut eindeutig auf eine Freistellung durch die Antragsgegnerin von einer vom Antragsteller eingegangenen Verpflichtung gerichtet ist, kommt eine Auslegung in einen Antrag, der auf die nach § 40 Abs. 2 BetrVG möglichen Rechtsfolgen abgestellt wäre, nicht in Betracht.

Damit muß auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin, ohne daß es insoweit auf die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts im übrigen ankommen könnte, die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Entscheidung des Arbeitsgerichts insoweit wiederhergestellt werden.

III. Auch die Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist begründet. Auf den nunmehr vom Antragsteller

in der Rechtsbeschwerdeinstanz als Hauptantrag gestellten Antrag war vom erkennenden Senat die Verpflichtung der Antragsgegnerin auszusprechen, dem Antragsteller die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" zur Verfügung zu stellen. ...

2. Das Landesarbeitsgericht hat den nunmehr als Hauptantrag verfolgten Antrag des Antragstellers, der auf die Verpflichtung der Antragsgegnerin gerichtet ist, dem Antragsteller die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" zur Verfügung zu stellen, zu Unrecht als unzulässig angesehen, weil der Antrag nicht schriftsätzlich begründet worden und das Eventualverhältnis zu den Hauptanträgen bei der Stellung des Hilfsantrags nicht eindeutig angegeben worden sei. ...

3. Der nunmehr vom Antragsteller als Hauptantrag gestellte **Antrag, die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Antragsteller die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" für seine laufende Geschäftsführung zur Verfügung zu stellen, ist auch begründet.**

Das Landesarbeitsgericht hat, wenn auch im Ansatz rechtsirrig auf einen Anspruch nach § 40 Abs. 1 BetrVG bezogen, im Ergebnis zutreffend die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" als **erforderliches Sachmittel i.S. von § 40 Abs. 2 BetrVG** angesehen.

a) Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat u.a. für die laufende Geschäftsführung sachliche Mittel in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß **zu den sachlichen Mitteln neben arbeitsrechtlichen Gesetzestexten und den entsprechenden Kommentaren jedenfalls zum Betriebsverfassungsgesetz auch Zeitschriften gehören, die geeignet sind, dem Betriebsrat die für seine Tätigkeit notwendigen Informationen zu vermitteln** (vgl. dazu Dietz/Richardi, aaO, § 40 Rz 54; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 40 Rz 18; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 40 Rz 26; GK-Wiese, BetrVG, § 40 Rz 26; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 40 Rz 44; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 40 Rz 38; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., § 40 Rz 13, jeweils mit weiteren Nachweisen). **Die dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben lassen sich sachgerecht nur durch laufende und aktuelle Unterrichtung über die mit den Aufgaben und Problemstellungen zusammenhängenden arbeits- und sozialrechtlichen Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung sowie insbesondere Erkenntnissen über mögliche Handlungsspielräume bei der Wahrnehmung der Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz lösen. Solche Informationen kann sich ein Betriebsrat nicht allein durch Unterrichtung in den einschlägigen Gesetzen oder deren Kommentierungen in Erläuterungsbüchern verschaffen, sondern er ist zur verantwortlichen Wahrnehmung seiner Befugnisse auch auf die Unterrichtung durch regelmäßig erscheinende Publikationen angewiesen, in denen diese Themen nach neuestem Stand fachlich dargestellt werden.**

aa) Auch Betriebsräte können nicht unabhängig von den für sie maßgeblichen rechtlichen Zusammenhängen handeln. So führt die Unkenntnis der durch das Betriebsverfassungsgesetz für den Betriebsrat als Organ der Betriebsverfassung bestimmten Handlungsmöglichkeiten, Pflichten und Befugnisse u. U. zu vom Gesetz nicht gewollten, vermeidbaren Konfrontationen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Es liegt daher nicht zuletzt auch im Interesse des Arbeitgebers, wenn der Betriebsrat hinreichende Kenntnisse über seine Aufgaben und deren Grenzen hat. Ohne diese für seine Tätigkeit notwendigen Informationen kann der Betriebsrat seine Aufgaben aber auch gegenüber der Belegschaft nicht sachgerecht wahrnehmen. Die in § 2 Abs. 1 BetrVG geforderte vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat wäre unnötig erschwert, wenn nicht nahezu unmöglich, wäre die Tätigkeit des Betriebsrats auf die Interessenwahrnehmung der Belegschaft ohne ausreichende Kenntnis über seine gesetzlichen Befugnisse und Pflichten beschränkt. Die Erfüllung dieser Aufgabe und die Erlangung der dafür notwendigen Fachkenntnisse sind sachlich nicht voneinander zu trennen (BAG 24, 459, 463). **Es gehört damit zu den Amtspflichten des Betriebsrats, sich das für seine Arbeit erforderliche Fachwissen anzueignen.** Diese Auffassung war bereits für das Betriebsverfassungsgesetz 1952 maßgeblich (vgl. BAG 1, 158, 162; Urteil vom 22. Januar 1965 - 1 AZR 289/64 - AP Nr. 10 zu § 37 BetrVG). Im Betriebsverfassungsgesetz 1972 ist dem Leitbild des über seine Rechte und Pflichten informierten Betriebsrats u.a. durch die §§ 37 und 40 BetrVG

Rechnung getragen (BAG 24, 459, 462 f.; 25, 482, 487). Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S. von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG können die Aufgabe, Betriebsräte mit dem notwendigen Wissen auszustatten, nicht allein erfüllen. Auch eine intensive Schulung ist notwendig auf Einzelgebiete beschränkt und vermag nicht umfassend das anzusprechen, was der Betriebsrat täglich an aktuellen Rechtskenntnissen benötigt. Die Verfügung über und die Unterrichtung durch Fachliteratur sind damit eine weitere Grundvoraussetzung für eine dem Gesetz entsprechende Ausübung der Amtspflichten: Unterrichtung und Unterricht sind voneinander zu unterscheiden.

bb) Der Betriebsrat kann nicht darauf verwiesen werden, sich ausschließlich durch Kommentare zu unterrichten, da diese neuere Entwicklungen der Rechtsprechung und der Rechtslehre jeweils nur in der folgenden Auflage und damit nicht in der für den Betriebsrat notwendigen Aktualität verarbeiten können. Nicht selten werden Betriebsratsmitglieder nicht mehr im Amt sein, ehe sie Gelegenheit haben, durch einen Kommentar solche Änderungen zu erfahren. Abgesehen davon kann der oft in einem Kommentar enthaltene allgemeine Hinweis auf eine Entscheidung oder eine andere Fundstelle nicht ausreichend sein, weil der Zusammenhang mit anderen Urteilen oder gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Regelungen für den konkreten betrieblichen Einzelfall nicht erkennbar wird. Solche Informationen vermag nur eine fachlich ausgerichtete Zeitschrift zu vermitteln, die regelmäßig erscheinend Problembereiche gesetzesübergreifend und umfassend darstellt. Zeitschriften können Entscheidungen der Gerichte interpretieren, sie in Zusammenhänge stellen, die sich aus der Entscheidung selbst jedenfalls nicht unmittelbar erschließen. Für einen Betriebsrat ist daher der Bezug einer Zeitschrift, die ihm solche Sachinformationen liefert, grundsätzlich erforderlich.

cc) Die Betriebsgröße ist nicht entscheidend. Soweit im Schrifttum die Auffassung vertreten wird, der Bezug solcher Fachzeitschriften sei nur in größeren Betrieben erforderlich (Fitting/Auffarth/Kaiser, aa0, § 40 Rz 18; Galperin/Löwisch, aa0, § 40 Rz 44; Stege/Weinspach, aa0, § 40 Rz 13; Kammann/Hess/Schlochauer, aa0, § 40 Rz 38), **folgt der erkennende Senat dieser Auffassung nicht.** Die Arbeitnehmervertretung hat in kleineren Betrieben kein geringeres Informationsbedürfnis als ein Betriebsrat in einem Großbetrieb, ebenso sind die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsbefugnisse - abgesehen von den Regelungen in § 95 Abs. 2, §§ 99, 106, 110, 111 BetrVG - in Voraussetzung und Umfang gleich. Gerade in kleineren Betrieben, in denen die Möglichkeit "arbeitsteiliger" Ausübung der Geschäfte des Betriebsrats sowie der Schulung der Betriebsratsmitglieder oft aus tatsächlichen Gründen unterbleibt, ist der Bezug einer über die Aufgaben des Betriebsrats informierenden Zeitschrift der einzige Weg, um den Betriebsrat in den Stand zu versetzen, seine Aufgaben gesetzesgemäß auszuüben.

Ob im Einzelfall durch den Bezug von solchen Zeitschriften Kosten anfallen, die im Verhältnis zur Leistungsfähigkeit des Betriebs nicht zu vertreten sind, ist ggf. unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit zu beurteilen (vgl. hierzu BAG 19, 314, 318; 24, 459, 466; BAG vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 - AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972).

dd) Der Betriebsrat bestimmt selbst, welche Zeitschrift er benutzen will. Bei der Auswahl, welche Zeitschrift für seine Tätigkeit erforderlich ist, hat er einen gerichtlich nachprüfbaren Ermessensspielraum. Insoweit bestehen gegenüber der Entscheidungskompetenz des Betriebsrats über den Besuch von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S. von § 37 Abs. 6 BetrVG keine Besonderheiten (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, aa0, § 37 Rz 107 m.w.N.). Der Betriebsrat führt seine Geschäfte eigenständig und in eigener Verantwortung. Er ist deshalb grundsätzlich nicht darauf verwiesen, sich an Informationsdienste nach Wahl des Arbeitgebers anzuschließen (so schon RAG ARS 1, 73, 75; Dietz/Richardi, aa0, § 40 Rz 55; Fitting/Auffarth/Kaiser, aa0, § 40 Rz 18; Bulla, DB 1974, 1624; Schwerdtner, DB 1981, 988, 989).

b) Unter Berücksichtigung dieser Erwägungen ist der Beschluß des Antragstellers, die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" zu beziehen, nicht zu beanstanden. Dem Landesarbeitsgericht ist jedenfalls im Ergebnis darin beizutreten, daß die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" eine Fachzeitschrift in dem hier erörterten Sinne ist. Die Zeitschrift unterrichtet danach unstreitig über arbeitsrechtliche Fragestellungen, sie berichtet über die einschlägige Rechtsprechung der Instanzgerichte und des

Bundesarbeitsgerichts.

aa) Die hiergegen gerichteten Angriffe der Antragsgegnerin rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Die Antragsgegnerin meint zu Unrecht, die Eigenschaft als Fachzeitschrift sei für die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" zu verneinen, weil für eine Fachzeitschrift ein gewisses sachliches Niveau in dem Sinne erforderlich sei, daß die abgehandelten Materien nicht einseitig interessenbezogen dargeboten werden, sondern daß auch Gegenpositionen sachlich referiert würden und auf diese Weise dem Leser eine Grundlage für die eigene Urteilsbildung vermittelt werde.

Damit wird zunächst übersehen, daß **weder der Begriff "Fachzeitschrift", wie ihn die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin verstehen will, noch der Begriff "Wissenschaftlichkeit" Inhalt von § 40 Abs. 2 BetrVG ist** (Naendrup, ArbuR 1982, 358, 359). **Vielmehr setzt § 40 Abs. 2 BetrVG voraus, daß die dem Betriebsrat vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellende Zeitschrift für diesen ein "sachliches Mittel" ist, um die ihm obliegenden Aufgaben zu erfüllen. Damit kann es, da der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz keine wissenschaftlichen Aufgaben wahrzunehmen hat, sondern praktische Interessen der von ihm vertretenen Belegschaft, auf diese Voraussetzungen nicht ankommen.** Maßgeblich ist allein, daß die Zeitschrift für den Betriebsrat praktisch verwertbare, für diesen verständliche Informationen enthält, die er in Handlungen umsetzen kann. Auch wenn, wie die Antragsgegnerin meint, die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" darauf abzielt, die Betriebsräte zur extensiven Wahrnehmung ihrer Rechtspositionen anzuhalten, wäre dies nicht geeignet, den Beschluß des Antragstellers über den Bezug dieser Zeitschrift zu beanstanden. Ein Betriebsrat, der den Rahmen seiner gesetzlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte auszuschöpfen versucht, überschreitet nicht die Grenzen seiner Befugnisse (vgl. dazu zu Recht: Frohner, BStSozArbR 1979, 65, 67). Daß die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" etwa Betriebsräte dazu anhält, außerhalb ihrer gesetzlichen Befugnisse zu handeln, macht auch die Antragsgegnerin nicht geltend.

bb) Auch wenn, wie die Antragsgegnerin meint, die **abgehandelten Themen einseitig interessenbezogen von der Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" dargeboten werden, könnte dies an der durch den Beschluß des Antragstellers begründeten Verpflichtung der Antragsgegnerin nichts ändern**, auch nicht, wenn mit der Antragsgegnerin darauf abgestellt werden muß, daß die Zeitschrift "kraft Bestimmung durch ihre gewerkschaftlichen Herausgeber eine deutliche, auf den ersten Blick erkennbare Tendenzorientierung" zeigt.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß Zeitschriften ohne feststellbare "Tendenz" auf dem Gebiet des Arbeitsrechts nicht die Regel sein dürften. Das geltende Arbeitsrecht wird auch durchgängig von zwei einander gegenüberstehenden Grundpositionen beherrscht, mit denen unterschiedliche Interessen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite verfolgt werden. Ohne diesen Interessengegensatz wären im übrigen gesetzliche Regelungen über die Mitwirkung der Arbeitnehmerseite an sozialen, personellen oder wirtschaftlichen Entscheidungen des Arbeitgebers gegenstandslos. Auch das Betriebsverfassungsgesetz setzt diesen Interessengegensatz voraus. Im Betrieb hat der Betriebsrat die Interessen der von ihm repräsentierten Belegschaft wahrzunehmen. Das wird durch § 2 Abs. 1 BetrVG sowie auch durch § 74 Abs. 1 Satz 1 und § 76 BetrVG nur insoweit modifiziert, daß anstelle möglicher Konfrontation die Pflicht zur beiderseitigen Kooperation tritt. Dennoch bleibt der Betriebsrat Vertreter der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber. Er ist zu vertrauensvoller Zusammenarbeit, nicht aber dazu verpflichtet, die Interessen der Belegschaft zurückzustellen. Damit obliegt dem Betriebsrat eine "arbeitnehmerorientierte Tendenz" der Interessenvertretung (vgl. so schon BAG 2, 175, 179). Dennoch belastet das Betriebsverfassungsgesetz den Arbeitgeber mit den Kosten dieser Interessenverfolgung. Informiert sich ein Betriebsrat daher in einer Zeitschrift, in der die Interessen der Belegschaft in besonderer Weise angesprochen werden, spricht dies nicht gegen die Geeignetheit der Zeitschrift als Arbeitsmittel, selbst wenn in einzelnen Beiträgen polemische Formulierungen zu finden sein sollten.

cc) **Es ist auch unerheblich, daß die vom Antragsteller begehrte Zeitschrift in einem gewerkschaftseigenen Verlag herausgegeben wird, gleichgültig, in welcher Organisationsform dies geschieht.**

Der erkennende Senat hat bereits mehrmals darauf hingewiesen, die Wahrnehmung von Aufgaben durch die Gewerkschaften, die diesen kraft der durch das Betriebsverfassungsgesetz zugewiesenen betriebsverfassungsrechtlichen Unterstützungsfunktion obliegen, bedeute nicht, daß ein Anspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber deshalb ausgeschlossen sei (vgl. die Beschlüsse des erkennenden Senats BAG 31, 93 und vom 3. April 1979 - 6 ABR 70/76 - AP Nr. 17 zu § 40 BetrVG 1972). Im übrigen kann die Geeignetheit einer Zeitschrift für die Betriebsratsarbeit nicht nach dem Informanten sondern nur nach den in ihr enthaltenen Informationen bemessen werden. Damit erledigt sich zugleich der Hinweis der Antragsgegnerin, in der Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" seien überwiegend Beiträge enthalten, die von Gewerkschaftsfunktionären verfaßt sind. Maßgebend ist vielmehr, daß der Inhalt der Beiträge sich ganz überwiegend mit arbeitsrechtlichen, insbesondere betriebsverfassungsrechtlichen Fragen befaßt, wie auch die Antragsgegnerin einräumt. Weiter kann es auch nicht darauf ankommen, daß - wie die Antragsgegnerin vorträgt - die Gewerkschaft an der Verbreitung ihrer Zeitschrift ein wirtschaftliches Eigeninteresse habe. Ein solches Interesse ist nicht verschieden von den Interessen, die jeder Verleger einer Zeitschrift an deren Verbreitung hat. Abgesehen davon, daß die Verfolgung solcher Interessen den Gewerkschaften nicht untersagt ist, könnte dies dem Antragsteller schon deshalb nicht als anspruchshemmend entgegengehalten werden, weil er als Betriebsrat nicht Mitglied einer Gewerkschaft sein und damit auch nicht an deren wirtschaftlichen Eigeninteressen teil haben kann. Mit der Rüge, eine Verpflichtung der Antragsgegnerin, dem Antragsteller die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" zur Verfügung zu stellen, verstoße gegen das verfassungsrechtliche Prinzip der Gegnerunabhängigkeit i.S. von Art. 9 Abs. 3 GG übersieht die Antragsgegnerin ebenfalls, daß der Antragsteller nicht mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund oder seiner Mitgliedsgewerkschaft, der IG Metall, identisch ist.

Schließlich steht im Gegensatz zur Auffassung der Antragsgegnerin die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Generalunkosten bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen einer Verpflichtung der Antragsgegnerin nach § 40 Abs. 2 BetrVG nicht entgegen (vgl. BAG Beschluß vom 28. Mai 1976 - 1 ABR 44/74 - AP Nr. 11 zu § 40 BetrVG 1972; Beschluß des erkennenden Senats vom 3. April 1979 - 6 ABR 70/76 - AP Nr. 17 zu § 40 BetrVG 1972). Einmal betrifft diese Rechtsprechung eine andere Frage, die Pflicht zur Kostentragung bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Zum anderen ist weder festgestellt noch vorgetragen, ob und welcher Teil des Zeitschriftenpreises Kostenbestandteile enthält, die i.S. der genannten Rechtsprechung als Generalunkosten anzusehen wären.

dd) Die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" ist auch **für den Antragsteller erforderlich**. Bei der Beurteilung dieser Frage handelt es sich um die Überprüfung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, dessen richtige Anwendung in der Rechtsbeschwerdeinstanz grundsätzlich nur darauf nachprüfbar ist, ob das Tatsachengericht ihn frei von Rechtsirrtum angewandt hat, ob die Unterordnung des festgestellten Sachverhalts Denkgesetzen oder Erfahrungssätzen widerspricht und ob alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände berücksichtigt und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen sind (ständige Rechtsprechung des BAG vgl. zuletzt Beschluß des erkennenden Senats vom 17. Februar 1983 - 6 ABR 64/81 - zur Veröffentlichung bestimmt). Unter Anlegung dieses Prüfungsmaßstabs ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts jedenfalls im Ergebnis nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat die **Erforderlichkeit an der Größe des Betriebs gemessen und darauf abgestellt, daß bei einer Arbeitnehmerzahl von 110 Personen die Anschaffung der Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" noch als erforderlich zu bezeichnen sei. Damit hat es zwar nicht berücksichtigt, daß die Aufgaben - von wenigen Befugnissen abgesehen - auch in Kleinbetrieben für die Betriebsräte gleichermaßen im Grundsatz anfallen**. Einer abschließenden Behandlung dieser Frage bedarf es hier aber nicht, weil jedenfalls für den Antragsteller die Erforderlichkeit auch unter Zugrundelegung der hier unter 3. a) bb) erörterten Merkmale zu bejahen ist.

An diesem Ergebnis ändert sich auch dadurch nichts, daß die Antragsgegnerin die Zeitschrift "Der Betriebsberater" zur Mitbenutzung für den Antragsteller zur Verfügung stellt. Einmal wendet sich diese Zeitschrift von ihrer Anlage her an einen anderen Adressatenkreis und ist als eher wissenschaftliche Zeitschrift für den Antragsteller nach dessen Vortrag ungeeignet, zum anderen ist der arbeits- und sozialrechtliche Teil dieser Zeitschrift, die sich auch den Gebieten Wirtschaftsrecht,

Bilanzrecht und Steuerrecht widmet, im Vergleich zum Gesamtumfang nicht besonders umfangreich.

ee) Die nach § 40 Abs. 2 BetrVG zu prüfende Voraussetzung des erforderlichen Umfangs des zur Verfügung zu stellenden sachlichen Mittels ist hier nicht problematisch, da der Antragsteller von der Antragsgegnerin nur die zur Verfügungstellung jeweils eines Exemplars der Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" begehrt.

ff) Auch unter dem **Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit** ist das Begehren des Antragstellers nicht zu beanstanden. Maßgeblich sind hierfür insbesondere die durch die Kosten der Zeitschrift eintretenden Belastungen für den Betrieb, die im Vergleich zu der von der Antragsgegnerin bereits für sich abonnierten Zeitschrift um ein Vielfaches geringer sind. Hierüber besteht im übrigen zwischen den Beteiligten kein Streit.

c) Diesem Anspruch des Antragstellers steht nicht ein nach Auffassung der Antragsgegnerin aus § 242 BGB und § 2 Abs. 1 BetrVG abzuleitender **Grundsatz der Unzumutbarkeit** entgegen. Soweit die Antragsgegnerin hierfür auf die Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts, BAG 20, 175, Bezug nimmt, hat sie übersehen, daß in dieser Entscheidung tarifrechtliche Zusammenhänge zu klären waren. § 2 Abs. 1 BetrVG ist gegenüber § 242 BGB die speziellere Regelung. Es kann daher für die gegenseitigen Pflichten der Betriebspartner im Verhältnis zueinander nur auf diese Vorschrift sowie ggf. z. B. auf die §§ 74, 76, 78 und 79 BetrVG ankommen. Diesen Regelungen läßt sich nur entnehmen, daß Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenarbeiten. § 2 Abs. 1 BetrVG kann nicht unmittelbar Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Betriebsrat begründen (vgl. dazu insoweit zutreffend Schlochauer, Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 20, 61, 74 mit Nachweisen). Der erkennende Senat hat bereits darauf hingewiesen, daß § 2 BetrVG auch nicht ein materieller Ausschlußtatbestand für nach dem Betriebsverfassungsgesetz eingeräumte Rechte entnommen werden kann (vgl. BAG 31, 93). Eine Pflicht des Antragstellers, von der Anforderung nach § 40 Abs. 2 BetrVG erforderlicher Sachmittel abzusehen, kann daher aus § 2 Abs. 1 BetrVG nicht hergeleitet werden.