

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 6 TaBV 15/09

1 BV 56/08 ArbG Flensburg
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 22.07.2009

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 22.07.2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

b e s c h l o s s e n:

Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss
des Arbeitsgerichts Flensburg vom 04.02.2009 - 1 BV 56/08 –
wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf
§ 91 a ArbGG hingewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin verpflichtet ist, dem Betriebsrat einen Internetzugang für die ihm überlassenen Personalcomputer zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeitgeberin ist ein bundesweit tätiges Einzelhandelsunternehmen der Modebranche. Sie hat ihren Hauptsitz in H. und betreibt in Deutschland mehr als 300 Verkaufsfilialen. Die Filialen werden jeweils als eigenständige Betriebe im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes geführt.

Der zu 1. beteiligte Betriebsrat ist der für die Filiale 698 in F. gewählte dreiköpfige Betriebsrat. An diesem Standort werden etwa 40 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (im Folgenden: Arbeitnehmer) beschäftigt. Die Mitarbeiter der Filiale sind überwiegend im Verkauf tätig. Einige wenige arbeiten im Lager oder als Schaufensterdekorateur/in. Eine Mitarbeiterin ist als sogenannte Kassenverantwortliche tätig und erledigt die in der Filiale anfallenden Verwaltungsaufgaben. Nur die Kassenverantwortliche und die Dekorateurinnen nutzen für ihre Arbeit in der Filiale einen PC. Die beiden PC's sind mit einer Software zur Erfassung des täglichen Umsatzes und der Arbeitszeit der Mitarbeiter ausgestattet. Die Geräte haben keinen Internetanschluss und lassen keinen E-Mail-Verkehr zu.

Zwei weitere PC's befinden sich im Büro des Betriebsrats und stehen diesem zur Verfügung. Die Geräte verfügen über ein persönliches Laufwerk zur Datenspeicherung, einen Zugang zum Intranet der Arbeitgeberin sowie ein Office-Standard-Paket (Word, Excel, Powerpoint). In der Filiale kann nur der Betriebsrat über einen E-Mail-Account E-Mails sowohl über das Intranet als auch über das Internet empfangen und versenden. Selbst die Filialleiterin (Store-Manager) Frau R. hat weder einen PC noch sonst Zugang zum Internet.

Am Hauptsitz der Arbeitgeberin in H. befindet sich auch die Personalabteilung und der Fachbereich Arbeitsrecht. Die dortigen Mitarbeiter verfügen über PC's mit Internetanschluss. Auch die Mitglieder des Gesamtbetriebsratsausschusses haben Zugang zum Internet. Dem örtlichen Betriebsrat gehört Frau A. S. an. Sie verfügt aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsratsausschuss über einen auf ihre Person begrenzten Zugang zum Internet.

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, dass er Anspruch auf einen Internetzugang für die im Betriebsratsbüro befindlichen PC's habe.

Er hat beantragt,

die Antragsgegnerin wird verpflichtet, dem Antragsteller einen Zugang zum Internet zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Zur Begründung hat sie ausgeführt, dass es in Ansehung der betrieblichen Verhältnisse eines Internetzugangs für die konkreten Aufgaben des Betriebsrats nicht bedürfe.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 04.02.2009 dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Wegen der Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten im ersten Rechtszug und der Begründung des Arbeitsgerichtes wird auf die Gründe des angefochtenen Beschlusses verwiesen.

Gegen diesen der Arbeitgeberin am 02.03.2009 zugestellten Beschluss hat sie am 02.04.2009 Beschwerde eingelegt und diese am 20.04.2009 begründet.

Sie meint, der Betriebsrat habe keine Umstände dafür vorgetragen, dass er einen Internetanschluss für erforderlich halten durfte. Der Betriebsrat und das Arbeitsgericht hätten den Maßstab für die Erforderlichkeitsprüfung verkannt. Ein Sachmittel sei

nur dann erforderlich, wenn die Aufgaben des Betriebsrats ohne das Sachmittel gar nicht oder aber nur unter Vernachlässigung sonstiger Aufgaben erfüllt werden könnten. Wenn der Internetanschluss in diesem Sinne erforderlich sei, habe der Betriebsrat einen Beurteilungsspielraum. Der dem Betriebsrat zustehende Beurteilungsspielraum eröffne nur die Wahl zwischen unterschiedlichen Internetanbietern.

Für die Bewertung der Erforderlichkeit komme es auf die konkreten betrieblichen Verhältnisse in der Filiale 698 und die dortige technische Ausstattung an. Keine Rolle dürfe dagegen die Situation in der Unternehmenszentrale der Arbeitgeberin in H. spielen. Alleinige Ansprechpartnerin des Betriebsrats sei die Filialleiterin. Diese habe weder einen PC noch einen Zugang zum Internet. Die Filialleiterin wende sich nur zur Klärung schwieriger Rechtsfragen an die in der Unternehmenszentrale in H. ansässige Personalabteilung, Fachbereich Arbeitsrecht. Der Betriebsrat begründe seinen Informationsbedarf aus dem Internet ausschließlich mit Effektivitätserwägungen. Auf die erheblichen Kosten, die bei der Einrichtung eines Internetanschlusses anfallen, komme es somit nicht mehr an.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Flensburg vom
04.02.2009 - Az. 1 BV 56/08 - abzuändern und den
Antrag zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er vertritt die Auffassung, zur Regelausstattung des Betriebsrats gehöre ein Internetzugang. Das Internet enthalte Informationen, die anderweitig nicht zugänglich seien. Der Umfang der vorhandenen Informationen in Kombination mit einer einzigartigen Auffindbarkeit durch Suchmaschinen mache das Internet zu einem grundlegend neuen Informationsmittel, das über einen bloß erleichterten Zugang zu herkömmlicherweise in Zeitschriften usw. veröffentlichten Informationen weit hinausgehe.

Der Betriebsrat behauptet, dass für ihn ein Internetzugang auch aufgrund der konkreten Fallumstände erforderlich sei. Die Arbeitgeberin verstehe den Begriff der Erforderlichkeit falsch. Es sei eine zweckorientierte Erforderlichkeitsprüfung vorzunehmen. Der Betriebsrat trägt vor, er sei auf die Informationen aus dem Internet angewiesen, etwa bei der Recherche in Literatur und Rechtsprechung. Im Hinblick auf den betrieblichen Gesundheitsschutz etwa müsse der Betriebsrat zu in den Textilien enthaltenen Chemikalien recherchieren. Die Arbeitgeberin veröffentliche Informationen im Internet, u. a. zur Geschäftsentwicklung, und betreibe Online-Shopping. Zugang hierzu benötige der Betriebsrat ebenso wie zur Berichterstattung über die Lage der Arbeitnehmer, die sich auf verschiedenen Internetseiten finde. Über das Internet seien zudem die aktuellen Tarifinhalte abrufbar. Ohne den Zugang dazu könne der Betriebsrat seine allgemeinen Aufgaben nach § 80 Abs. 1 BetrVG nicht erfüllen. Für die Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeit und Urlaub fänden sich im Internet eine Vielzahl von aktuellen Musterbetriebsvereinbarungen. Über das Internet könne der Betriebsrat Schulungsangebote vergleichen und Reisen planen. Auch bei der Auswahl der Literatur und der Suche nach geeigneten Sachverständigen sei er auf das Medium angewiesen. Dagegen bestehe kein schützenswertes Interesse der Arbeitgeberin daran, dem Betriebsrat den Zugang zum Internet zu verwehren. Der Arbeitgeberin entstünden keine weiteren Kosten. In der Filiale werde das Internet genutzt, entsprechende Schutzmechanismen seien installiert, und könnten ohne weiteres auf weitere Internetzugänge ausgeweitet werden.

II.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt sowie begründet worden, §§ 87 Abs. 2, 89, 66 ArbGG.

In der Sache hat die Beschwerde der Arbeitgeberin jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrates zu Recht entsprochen. Der Betriebsrat kann gem. § 40 Abs. 2 BetrVG verlangen, dass ihm ein Internetzugang zur Verfügung gestellt wird.

1. Gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Büropersonal sowie Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Die Prüfung, ob ein vom Betriebsrat verlangtes Sachmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und von der Arbeitgeberin zur Verfügung zu stellen ist, obliegt dem Betriebsrat. Die Entscheidung hierüber darf der Betriebsrat aber nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Von ihm wird vielmehr verlangt, dass er bei seiner Entscheidungsfindung die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigt. Dabei hat er die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamtes einerseits und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf eine Begrenzung der Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen (BAG 23.08.2006 - 7 ABR 55/05 - NZA 2007, 337 m. w. N.). Diese Grundsätze gelten auch für das Verlangen des Betriebsrats auf Überlassung von Informations- und Kommunikationstechnik (BAG 23.08.2006 - 7 ABR 55/05 - a. a. O.; 03.09.2003 - 7 ABR 8/03 - BAGE 107, 231).

Die Entscheidung des Betriebsrats über die Erforderlichkeit des verlangten Sachmittels unterliegt der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Diese ist auf die Prüfung beschränkt, ob das verlangte Sachmittel aufgrund der konkreten betrieblichen Situation der Erledigung einer gesetzlichen Aufgabe des Betriebsrats dient und der Betriebsrat bei seiner Entscheidung nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt, sondern auch den berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rechnung getragen hat. Dient das jeweilige Sachmittel der Erledigung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und hält sich die Interessenabwägung des Betriebsrats im Rahmen seines Beurteilungsspielraums, kann das Gericht die Entscheidung des Betriebsrats nicht durch seine eigene ersetzen (BAG 23.06.2006 - 7 ABR 55/05 - a. a. O.).

2. In Anwendung dieser Rechtsgrundsätze hat der Betriebsrat Anspruch auf einen Internetzugang.

a) Das Internet, bzw. der Zugang dazu, gehört grundsätzlich zu den sachlichen Mitteln der Informationstechnik im Sinne von § 40 Abs. 2 BetrVG. Es handelt sich um

eine Quelle, die geeignet ist, einem Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendige Informationen zu vermitteln. Diese vom 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts vertretene Ansicht (vgl. BAG 03.09.2003 - 7 ABR 8/03 - a. a. O.; 23.06.2006 - 7 ABR 55/05 - a. a. O.), der sich die Beschwerdekammer anschließt, teilen auch die Beteiligten.

b) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats gehört der Zugang zum Internet trotz seines Verbreitungsgrads nicht zur Regel- oder Grundausstattung des Betriebsrats. Von der Prüfung, ob der Internetzugang nach den konkreten betrieblichen Verhältnissen erforderlich ist, kann nicht abgesehen werden. Dagegen spricht bereits der Wortlaut des § 40 Abs. 2 BetrVG, der die Anspruchsgrundlage für die Sachausstattung des Betriebsrats bildet. Nach der seit dem 28.07.2001 geltenden Fassung dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber die Informations- und Kommunikationstechnik im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Diese Technik steht danach gleichrangig neben den anderen dort aufgezählten Sachmitteln. Es fehlen Anhaltspunkte dafür, dass gerade in dem kostenträchtigen Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik anders als bei den sonstigen Sachmitteln keine oder eine weniger strenge Prüfung der Erforderlichkeit vorzunehmen ist. Die fortschreitende technische Entwicklung und der Verbreitungsgrad des Internets erlangen bei der Prüfung der Voraussetzungen des § 40 Abs. 2 BetrVG nur dann Bedeutung, wenn sie sich in den konkreten betrieblichen Verhältnissen niederschlagen (BAG 03.09.2003 - 7 ABR 8/03 - a. a. O.).

c) Der Betriebsrat durfte aber angesichts der konkreten betrieblichen Verhältnisse und der sich ihm stellenden gesetzlichen Aufgaben einen Internetzugang zum Zwecke der Informationsbeschaffung für erforderlich halten. Seine Entscheidung hält sich im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums. Dafür sprechen verschiedene Gesichtspunkte.

aa) Zwar verfügt die Filialleiterin in F. über keinen Zugang zum Internet. Die Filialleitung ist Ansprechpartner des Betriebsrats in seiner täglichen Arbeit. Hieraus leitet die Arbeitgeberin her, dass der Internetzugang nicht betriebsüblich sei, was wiederum gegen seine Erforderlichkeit spreche. Dabei lässt sie jedoch außer acht, dass das

niedrigere Ausstattungsniveau des Arbeitgebers den Anspruch des Betriebsrats nicht von vornherein ausschließt (vgl. LAG Niedersachsen 09.03.2007 - 3 TaBV 47/06 -). Unabhängig davon greift die filialbezogene Betrachtung zu kurz. Die Personalabteilung, Fachbereich Arbeitsrecht, in der Zentrale in H. berät die Filialleiter der einzelnen Betriebe, so auch die Leiterin der Filiale 698 in F., unstreitig in (schwierigen) rechtlichen Fragestellungen und leistet bei arbeitsrechtlichen Vorgängen Hilfe. Die Personalabteilung und der Fachbereich Arbeitsrecht in H. haben Zugang zum Internet. Die von der Arbeitgeberin gewählte Organisationsform führt deshalb bei der rechtlichen Bewertung dazu, dass die Filialleitung letztlich so gestellt ist, als verfüge sie selbst über die Möglichkeit, sich arbeitsrechtlich und betriebsverfassungsrechtlich relevante Informationen aus dem Internet zu besorgen.

Dabei wird nicht übersehen, dass der 7. Senat des BAG entschieden hat (BAG 23.08.2006 - 7 ABR 55/05 - a. a. O.), dass der erforderliche Umfang eines Sachmittels sich nicht ausschließlich nach dem Ausstattungsniveau des Arbeitgebers richtet. Es besteht also keine Pflicht des Arbeitgebers, dem Betriebsrat dieselben Sachmittel zur Verfügung zu stellen, die er selbst nutzt. Denn die Geschäftsleitung eines Betriebes oder Unternehmens verfolgt andere Ziele als die laufende Geschäftsführung des Betriebsrats. Soweit sich die Aufgaben von Arbeitgeber und Betriebsrat jedoch betreffen, etwa bei der betrieblichen Mitwirkung und Mitbestimmung, kann der Einsatz moderner Kommunikationsmittel auf Arbeitgeberseite den erforderlichen Umfang der dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden Sachmittel beeinflussen. Dass sich der in arbeitsrechtlichen Fragen zuständige Bereich der Arbeitgeberin des Internets bedient, spricht deshalb dafür, dass der Betriebsrat ein solches Sachmittel als erforderlich ansehen durfte.

bb) Der Betriebsrat durfte im Rahmen seines Beurteilungsspielraums auch annehmen, dass sich die ihm nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Aufgaben sachgerecht nur durch aktuelle Unterrichtung über die arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung erledigen lassen.

Zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats gehört es, darüber zu wachen, dass im Betrieb geltende Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Dazu benötigt er aktuelle Informationen über diese Normen. Ausreichend ist dazu regelmäßig die zeitnahe Beschaffung der Texte (BAG 23.08.2006 - 7 ABR 55/05 - a. a. O.). Daher kann der Betriebsrat einen Internetzugang zum Zwecke der Informationsbeschaffung im Zusammenhang mit der Erledigung der ihm nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG obliegenden Überwachungsaufgaben nur verlangen, wenn dies aufgrund konkreter betrieblicher Gegebenheiten erforderlich ist (BAG 23.08.2006 - 7 ABR 55/05 - a. a. O.). Im vorliegenden Fall muss sich der Betriebsrat nicht auf die Beschaffung der Texte in Papierform und den Blick in die einschlägigen Gesetze oder deren Erläuterungen in Kommentaren verweisen lassen. Denn der Betriebsrat hat dargelegt, dass die Beteiligten sich über vielfältige Fragen gestritten haben (Versetzungsbegriff, Einstellungsbegriff, Gesundheitsschutz) und streiten. In den letzten zwei Jahren waren zwischen ihnen allein beim erkennenden Gericht drei Beschwerdeverfahren anhängig. Zwei dieser Verfahren wurden als sog. Musterverfahren bis zum Bundesarbeitsgericht geführt. Zudem wurde in Einigungsstellen über Betriebsvereinbarungen verhandelt. Wegen dieser außerordentlichen Konfliktlage darf sich der Betriebsrat zur verantwortlichen Wahrnehmung seiner Befugnisse auch solcher Veröffentlichungen bedienen, in denen diese Themen so aktuell wie möglich dargestellt werden. Dazu gehören insbesondere Internetseiten, auf denen die aktuelle Rechtsprechung der Gerichte für Arbeitsachen veröffentlicht wird (z.B. www.bundesarbeitsgericht.de oder www.lagsh.de). Hier finden sich z.B. Pressemitteilungen zu aktuellen Entscheidungen aber auch Entscheidung im Volltext. Hinzu kommen die Seiten der Gesetzgebungsorgane, Behörden (Bundesagentur für Arbeit, Berufsgenossenschaften) Gewerkschaften und Verbände. Der Zugriff auf diese Informationsquellen wird durch die im Internet zur Verfügung stehenden Suchmaschinen optimiert. Durch sie wird der Betriebsrat in die Lage versetzt, sich zielgerichtet über bestimmte Fragestellungen zu informieren, insbesondere solche die hinsichtlich ihrer Komplexität über das Tagesgeschäft hinausgehen. Er muss sich nicht auf Zufallsfunde in Fachzeitschriften, veralteten Kommentierungen oder nicht aktualisierten Gesetzessammlungen verweisen lassen (vgl. BAG 03.09.2003 - 7 AZR 8/03 - a. a. O.).

cc) Der Betriebsrat hat in sozialen Angelegenheiten eine umfassende Zuständigkeit. Das verdeutlicht der Katalog des § 87 Abs. 1 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht wird insbesondere durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen ausgeübt. Unstreitig verhandelten die Beteiligten über den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu den Themen Arbeitszeit und Urlaub. Zudem hat der Betriebsrat für die Angelegenheiten gem. § 87 Abs. 1 BetrVG nicht nur ein Zustimmungsrecht, sondern auch ein Initiativrecht. Er kann also selbst Vorschläge über (künftig) abzuschließende Betriebsvereinbarungen machen. Auch bezüglich dieser Aufgabe stellt das Internet eine umfassende und aktuelle Informationsquelle dar. So finden sich unter verschiedenen Internetadressen Muster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die sich auf dem aktuellen Stand befinden. Es ist naheliegend, dass der Betriebsrat zuerst diese Informationsquelle nutzen möchte, bevor er anwaltlichen Rat zur Erstellung von Betriebsvereinbarungen einholt.

d) Dem Verlangen des Betriebsrats stehen keine berechtigten betrieblichen Interessen der Arbeitgeberin entgegen, insbesondere nicht ihr Interesse an der Begrenzung der Kostentragungspflicht. Das Argument der Arbeitgeberin, dass ein Internetanschluss für den PC des Betriebsrats der Filiale 698 mit erheblichen Kosten verbunden sei, überzeugt nicht.

Für den vom Betriebsrat begehrten Zugang zum Internet müssen in der Filiale 698 keine technischen Einrichtungen geschaffen werden. Der Betriebsrat verfügt über zwei PC's. Für das Betriebsratsmitglied Frau S. ist bereits ein Internetzugang eingerichtet, weil sie auch Mitglied des Gesamtbetriebsratsausschusses ist. Der Zugang zum Internet muss an diesem PC also nur für die beiden weiteren Betriebsratsmitglieder freigegeben werden.

Relevante Kosten durch die Freischaltung des Internetzugangs für (zwei) weitere Betriebsratsmitglieder fallen nicht an. Die PC's im Betriebsratsbüro verfügen bereits - wie ausgeführt - über einen Internetzugang. Die Nutzung dieses Zugangs durch weitere Betriebsratsmitglieder fällt wegen der pauschalen Gebühren (Flatrate)

kostenmäßig nicht ins Gewicht. Falls für den PC mit Internetzugang GEZ-Gebühren erhoben werden, fallen diese unabhängig davon an, ob die weiteren Betriebsratsmitglieder auf den PC zugreifen können. Denn die Internetverbindung des Geräts besteht bereits.

Soweit die Arbeitgeberin mögliche Schulungskosten für die Betriebsratsmitglieder als Belastung geltend macht, handelt es sich um eine bloße Vermutung. Sie hat nicht vorgetragen, dass etwa Frau S., die das Internet nutzt, Schulungsbedarf angemeldet hat.

Die Befürchtung der Arbeitgeberin, die Betriebsratsmitglieder könnten das Internet über das erforderliche Maß hinaus nutzen, begründet kein erhebliches Interesse, das dem Begehren des Betriebsrats entgegengehalten werden kann. Auszugehen ist zunächst von einem rechtskonformen Verhalten der Betriebsratsmitglieder. Eine Nutzung des Internet über das erforderliche Maß hinaus, könnte als pflichtwidriges Verhalten sanktioniert werden, weil es keine erforderliche Betriebsratsstätigkeit im Sinne von § 37 Abs. 1 BetrVG wäre. Der Anspruch auf das nach § 40 Abs. 2 BetrVG erforderliche Sachmittel wird dadurch nicht berührt.

Auch der Hinweis der Arbeitgeberin, dass das Internet missbrauchsanfällig sei, führt zu keiner anderen Beurteilung. Zwar ist unbestritten, dass Computerviren, Trojaner und Würmer die Sicherheit des Internets bedrohen. Auch besteht ein Risiko der Industriespionage, weil Nutzer Geschäftsgeheimnisse schnell und einfach übermitteln können und mittels sogenannter Spyware das Ausspionieren von Daten möglich ist. Gegen diese Bedrohungen im Internet gibt es aber zuverlässige Sicherheitskonzepte. So werden Computernetzwerke gegen die Bedrohungen aus dem Internet durch eine sogenannte Firewall geschützt. Der E-Mail-Verkehr wird durch Virens Scanner und Spamfilter gesichert. Falls die Arbeitgeberin den Betriebsrat nicht in ihr Netzwerk integrieren möchte, gäbe es die Möglichkeit einer sogenannten Insellösung. Es wird davon ausgegangen, dass die Arbeitgeberin diese Sicherheitskonzepte anwendet und dieser Schutz deshalb auf weitere Nutzer ohne zusätzliche Kosten ausgedehnt werden kann. Hinzu kommt, dass der PC des Betriebsrats bereits über eine Internet-

verbindung verfügt. Durch die Freischaltung für weitere Nutzer steigen die Sicherheitsanforderungen nicht.

III.

Diese Entscheidung ergeht gemäß § 2 Abs. 2 GKG gerichtskostenfrei.

Die Rechtsbeschwerde war nicht zuzulassen. Es handelt sich um eine ausschließlich am Einzelfall orientierte Entscheidung, die sich im Rahmen der vom 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätze zur Ausstattung des Betriebsrats mit Kommunikations- und Informationstechnik hält.

gez. ...

gez. ...

gez. ...