

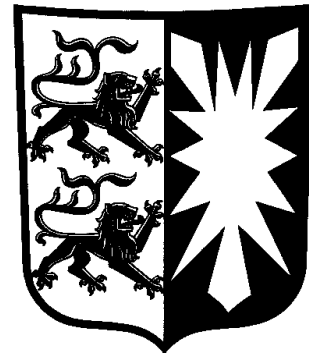
**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 5 TaBV 23/15**

3 BV 32 a/14 ArbG Kiel

Verkündet am 08.10.15

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Beschluss**

**In dem Beschwerdeverfahren mit den Beteiligten**

**pp.**

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 27.08.2015 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richterinnen ... und ... als Beisitzerinnen

**beschlossen:**

1. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2), 3) und 4) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 25.02.2015, Az.: 3 BV 32 a/14, wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss ist das Rechtsmittel der Rechtsbeschwerde nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 92 a ArbGG verwiesen.

---

### **Gründe**

#### **I.**

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat Anspruch auf die Einrichtung eines sogenannten Funktionspostfaches hat.

Der Beteiligte zu 1. (künftig: Betriebsrat) ist der 15-köpfige Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebes der m.-d. GmbH (Beteiligte zu 2.), der m.-d. Logistik GmbH (Beteiligte zu 3.) sowie der F. AG (Beteiligte zu 4.) an den Standorten B. und K. . Bei diesem Gemeinschaftsbetrieb handelt es sich um ein Telekommunikationsunternehmen, welches insgesamt ca. 1.000 Arbeitnehmer beschäftigt (Bet. zu 2. bis 4. künftig: Arbeitgeberinnen).

An den einzelnen drei Standorten des Gemeinschaftsbetriebs existieren insgesamt vier „Schwarze Bretter“, an denen der Betriebsrat Informationen aushängen kann. Der Betriebsrat verfügt darüber hinaus über einen von ihm betriebenen Blog im betriebsinternen Intranet. In diesen Blog kann der Betriebsrat Informationen einstellen (Bl. 43 ff. d. A.), die die Mitarbeiter am PC aufrufen können. Zudem haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich den Intranet-Blog als RSS-Feed zu abonnieren. Dies gibt ihnen die Möglichkeit, auch am heimischen PC oder auf dem Smartphone über den Betriebsratsblog laufend Informationen des Betriebsrats zu erhalten. Ca. 290 Arbeitnehmer haben den RSS-Feed abonniert. Zudem versandte der Betriebsrat Informati-

onen sowie alle vier Wochen seinen Newsletter an die Mitarbeiter, indem der Betriebsrat diese Mitteilungen zunächst an die Internetadresse „info-p...@...de“ sandte und die Personalabteilung die Email des Betriebsrats dann - unstreitig zeitnah und unzensiert - über die Email-Verteiler „M..K.@...de“, „M..B.@...de“ und KI.K.@...de“ an die Mitarbeiter weiterleitete. Die derart weitergeleiteten Betriebsratsinformationen trugen dann als Absender „info-p...@...de“.

Mit Email vom 16.06.2014 wandte sich der Betriebsrat an die Arbeitgeberinnen mit folgender Email (Bl. 8 d. A.):

„wir haben festgestellt, das auf den BR Blog zu wenig Mitarbeiter zugreifen. Das ist in Zeiten von WhatsApp/Facebook und Co sogar verständlich, da die Mehrzahl der Menschen gewohnt ist Ihre Informationen geliefert zu bekommen, statt sie zu holen.

Wir möchten da ebenfalls in die Richtung arbeiten und haben vor die Mailadresse br-i.@...de als Postfach umzuwandeln und von dort aus alle 4 Wochen einen Newsletter an alle Mitarbeiter in K. und B. zu versenden. Die Tatsache das wir das selbst machen wollen ist klar aufgehängt, das wir

1. Unabhängigkeit von dem Versand über dich/euch sein wollen
2. Gerne die Rückmeldungen zu den Nachrichten bekommen möchten
3. Mehr Informationen zu den Arbeiten des Betriebsrats an die MA loswerden wollen  
-> Transparenz

...“

Die Arbeitgeberinnen lehnten die Einrichtung des vom Betriebsrat gewünschten Funktionspostfachs mit Email vom 19.06.2014 und 23.07.2014 ab, da es an der Erforderlichkeit gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG fehle (Bl. 9, 10 d. A.).

Mit dem am 22.08.2014 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren verfolgt der Betriebsrat seinen Anspruch weiter.

Der Betriebsrat hat beantragt,

für den Betriebsrat ein Funktionspostfach mit dem Absender i.-BR@...de einzurichten, um von diesem Postfach aus den E-Mail-Verteiler Standort K. und Standort B. zu benutzen.

Die Arbeitgeberinnen haben beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Beteiligten in erster Instanz wird auf Ziff. I. des angefochtenen Beschlusses einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 25.02.2015 dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Der Betriebsrat habe gegenüber den Arbeitgeberinnen Anspruch auf Errichtung des begehrten Funktionspostfaches. Diese Kommunikationsform sei auch erforderlich im Sinne von § 40 Abs. 2 BetrVG. Die Möglichkeit des Betriebsrats über das „Schwarze Brett“ in den einzelnen Betriebsstandorten zu kommunizieren sei weder zeitgemäß noch werden hierüber die Arbeitnehmer der Arbeitgeberinnen sicher erreicht. In dem Unternehmen der Arbeitgeberinnen sei es selbstverständlich, elektronisch miteinander zu kommunizieren. Der Weg der Kommunikation mit den Arbeitnehmern über die Email-Verteiler der Arbeitgeberinnen sei dem Betriebsrat nicht zumutbar. Auch der Blog des Betriebsrats ändere an der Erforderlichkeit des geforderten Funktionspostfachs nichts. Der Blog müsse erst geöffnet werden, was angesichts der von den Arbeitgeberinnen beklagten Email-Flut möglicherweise von den Arbeitnehmern unterlassen werde. Auch könnten die Arbeitgeberinnen mit dem Argument der Email-Flut die direkte Kommunikation zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern über ein Funktionspostfach nicht verhindern. Die Errichtung eines Funktionspostfachs sei auch unstreitig mit keinem besonderen technischen Aufwand und Kosten verbunden.

Gegen den ihnen am 23.04.2015 zugestellten Beschluss haben die Arbeitgeberinnen am 29.04.2015 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Beschwerde eingelegt und diese sogleich begründet.

Die Arbeitgeberinnen tragen vor,  
das Arbeitsgericht erkenne die dem Betriebsrat bereits von ihr zur Verfügung gestellten Informationswege. Die vom Arbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluss angeführten Effektivitätserwägungen seien nicht Bestandteil des § 40 Abs. 2 BetrVG. Der Intranet-Blog mit der Möglichkeit, den RSS-Dienst zu abonnieren, verschaffe in elektronischer Form allen Mitarbeitern die Möglichkeit, Newsletter und Informationen

sowie Rundbriefe des Betriebsrats zur Kenntnis zu nehmen. Das Begehren des Betriebsrats, diese Informationen direkt bei dem jeweiligen Email-Empfänger abliefern zu können, sei für die Erfüllung seiner Aufgaben nicht erforderlich i. S. v. § 40 Abs. 2 BetrVG, sondern lediglich dem Wunsch des Betriebsrats geschuldet. Gänzlich übersehen habe das Arbeitsgericht, dass die Mitarbeiter über einen RSS-Feed - ähnlich einem Nachrichtenticker - die Möglichkeit hätten, durch kurze Informationsblöcke bzw. Schlagzeilen mit Textanriss und einem Link zur Originalseite mit den Informationen aus dem Blog des Betriebsrats selbst auf ihren privaten PCs und Mobiltelefonen versorgt zu werden.

Die Arbeitgeberinnen beantragen,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 25.02.2015, Az. 3 BV 32 a/14, abzuändern und den Antrag zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Betriebsrat verteidigt den angefochtenen Beschluss.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten in der Beschwerdeinstanz wird auf den Inhalt ihrer wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 27.08.2015 verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Beschwerde der Arbeitgeberinnen ist zulässig, insbesondere ist sie in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 89 Abs. 1, Abs. 2; 89 Abs. 2; 66 Abs. 1; 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 518; 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Beschwerde indessen keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zu Recht stattgegeben. Die von den Arbeitgeberinnen hiergegen in der Beschwerdeinstanz vorgebrachten Einwände rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen kann auf Ziff. II. der Gründe des angefochtenen Beschlusses verwiesen werden.

1. Nach § 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. Zur Informationstechnik i. S. v. § 40 Abs. 2 BetrVG gehört das Internet (BAG, Beschl. v. 23.08.2006 - 7 ABR 55/05 -, juris). Auch die Einrichtung oder Zuweisung von E-Mail-Adressen mit bestimmten Konfigurationen zur über das unternehmensbezogen eingerichtete Intranet hinausgehenden „externen“ Kommunikation mittels elektronischen Postwegs fällt unter den Begriff der Informations- und Kommunikationstechnik (BAG, Beschl. v. 14.07.2010 - 7 ABR 80/08 -, juris).

a) Der Betriebsrat kann für jedes seiner Mitglieder einen arbeitsplatzbezogenen Internetzugang und die Teilhabe am „externen“ elektronischen Postverkehr allerdings nur verlangen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der ihm nach dem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich ist. Auch nach der am 28.07.2001 in Kraft getretenen Neufassung des § 40 Abs. 2 BetrVG, mit der der Gesetzgeber klargestellt hat, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat Informations- und Kommunikationstechnik in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen hat (BT-Drucks. 14/5741 S. 41), kann bei der Nutzung dieser Technik von der Prüfung der Erforderlichkeit nicht abgesehen werden. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 40 Abs. 2 BetrVG. Danach stehen Informations- und Kommunikationstechnik gleichrangig neben Räumen, sachlichen Mitteln und Büropersonal. Die Beschränkung des Sachmittelanpruchs des Betriebsrats auf den erforderlichen Umfang dient dazu, eine übermäßige finanzielle Belastung des Arbeitgebers zu verhindern. Damit ließe sich nicht in Einklang bringen, gerade in dem kostenintensiven Bereich moderner Bürotechnik, anders als bei den übrigen Sachmitteln, auf die Prüfung der Erforderlichkeit zu verzichten (BAG, Beschl. v. 17.02.2010 - 7 ABR 81/09 -, Rn. 11, juris 18b).

**b)** Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer uneingeschränkt anschließt, obliegt dem Betriebsrat die Prüfung, ob ein von ihm verlangtes Sachmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist. Die Entscheidung hierüber darf er nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Von ihm wird vielmehr verlangt, dass er die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigt. Dabei hat er die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und berechnigte Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf eine Begrenzung der Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen. Diese Grundsätze gelten auch für das Verlangen des Betriebsrats auf Überlassung von Informations- und Kommunikationstechnik (BAG, Beschl. v. 20.01.2010 - 7 ABR 79/08 -, Rn. 12, juris).

**c)** 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 der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats dient und der Betriebsrat bei seiner Entscheidung nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt, sondern auch berechtigten Belangen 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, Beschl. v. 17.02.2010 - 7 ABR 81/09 -, Rn. 13, juris; BAG, Beschl. v. 14.07.2010 - 7 ABR 80/08 -, Rn. 19, juris).

**2.** Hieran gemessen durfte der Betriebsrat aufgrund des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums davon ausgehen, dass für die ordnungsgemäße und zuverlässige Kommunikation mit den Arbeitnehmern die Einrichtung eines eigenen, sogenannten Funktionspostfaches, erforderlich ist. Über ein solches Funktionspostfach kann er direkt über die Email-Verteiler für die Standorte K. und B. Mitteilungen an die Arbeitnehmer versenden. Zudem haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, auf die per Email übersandten Mitteilungen direkt zu antworten. Das begehrte Funktionspostfach dient

mithin unstreitig den betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben des Betriebsrats und erweist sich als Kommunikationstechnik i. S. v. § 40 Abs. 2 BetrVG. Das Funktionspostfach ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten, der Interessen der Belegschaft und der Interessen der Arbeitgeberinnen, aber auch für die ordnungsgemäße Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft erforderlich i. S. v. § 40 Abs. 2 BetrVG.

**a)** Insbesondere hat das Arbeitsgericht zu Recht entschieden, dass der Betriebsrat nicht darauf verwiesen werden kann, Mitteilungen und Informationen zunächst an die Emailadresse „info-p.@...de“ zu senden und sodann durch die Mitarbeiter der Personalabteilung über Emailverteiler an die Mitarbeiter versenden zu lassen. Dies sehen die Arbeitgeberinnen offenbar genauso. Es kommt nicht darauf an, dass die Mitarbeiter der Personalabteilung die Emails des Betriebsrats stets unverzüglich und auch unzensuriert an die Arbeitnehmer weitergeleitet haben, sondern allein auf die Möglichkeit eines Eingriffs durch die Arbeitgeberinnen in die ungehinderte Kommunikation zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern.

**b)** Der Erforderlichkeit eines Funktionspostfaches für den Betriebsrat steht auch nicht entgegen, dass der Betriebsrat Mitteilungen auch an „Schwarzen Brettern“ aufhängen kann. Zu Recht hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass diese Art der Kommunikation gerade in einem Unternehmen der Telekommunikationsbranche, in der die Kommunikation selbstverständlich auf elektronischem Wege per Email erfolgt, nicht mehr zeitgemäß ist. Die Arbeitnehmer erhalten alle Informationen per Email. Sie sind folglich auch nicht (mehr) darauf eingestellt, zum „Schwarzen Brett“ zu gehen, um dort etwaige Informationen des Betriebsrats zur Kenntnis zu nehmen. Auch die Arbeitgeberinnen gehen hiervon nicht (mehr) aus. Mit der Beschwerdebeurteilung greifen sie diese Argumentation des Arbeitsgerichts nicht an.

**c)** Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberinnen schließt aber auch die Möglichkeit des Betriebsrats, auf seinem Blog im Intranet Informationen und Newsblätter für die Arbeitnehmer einzustellen, nicht die Erforderlichkeit eines Funktionspostfaches für den Betriebsrat aus. Es ist zwar grundsätzlich richtig, dass die Arbeitnehmer durch Anklicken des Blogs die dort vom Betriebsrat eingestellten Mitteilungen eben-



falls zur Kenntnis nehmen können. Hierbei ist aber zu bedenken, dass die Mehrzahl der Mitarbeiter überhaupt nicht weiß, wann der Betriebsrat aktuell neue Mitteilungen in den Blog eingestellt hat. Es hängt mithin vom Zufall ab, ob die im Blog eingestellten Mitteilungen die Arbeitnehmer zeitnah erreichen. Den RSS-Feed haben unstrittig weniger als ein Drittel der Belegschaft abonniert. Die Arbeitnehmer müssen mithin eigeninitiativ regelmäßig den Blog aufrufen, um nach neuen Mitteilungen des Betriebsrats Ausschau zu halten. Eine verlässliche Kommunikation ist dies nicht.

Zudem ist zu bedenken, dass die Mitarbeiter auch bislang gewöhnt waren, die Mitteilungen des Betriebsrats per Email über den Umweg Personalabteilung direkt zugesandt zu bekommen. Sie haben sich mithin darauf eingestellt, dass sie die Newsletter und wichtigen Mitteilungen des Betriebsrats, z. B. betreffend eine anstehende Wahl, wie auch alle Anweisungen, Hinweise und Mitteilungen der Geschäftsleitung und Vorgesetzten direkt per Email erhalten. Es war mithin für die Arbeitnehmer gerade nicht erforderlich, regelmäßig den Intranet-Blog des Betriebsrats zu öffnen, um keine wichtigen Informationen (z. B. über den Stand von Tarifverhandlungen, Wahlergebnisse) und ggf. Termine (z. B. über Betriebsratswahlen, Ausschlussfristen) zu verpassen. Dass dem Betriebsrat nicht zumutbar ist, seine Mitteilungen zunächst per Email an die Personalabteilung zu senden, damit letztere die Email des Betriebsrats dann über Email-Verteiler an die Arbeitnehmer an den unterschiedlichen Standorten weiterleitet, ist bereits ausgeführt worden. Auf diesen Umweg in der Kommunikation muss sich der Betriebsrat nicht verweisen lassen.

Die Arbeitgeberinnen haben auch kein schützenswertes Interesse vorgetragen, welches gegen die Einrichtung eines Funktionspostfaches für den Betriebsrat spricht. Unstrittig ist die Einrichtung eines Funktionspostfaches für den Betriebsrat gerade nicht mit einem technischen und/oder finanziellen nennenswerten Aufwand verbunden. Insoweit spricht die vom Betriebsrat zu beachtende Begrenzung der Kostentragungspflicht der Arbeitgeberinnen gerade nicht gegen die Einrichtung eines Funktionspostfaches. Die Arbeitgeberinnen können auch nicht damit gehört werden, dass sie allgemein bestrebt seien, die Email-Flut, die die Arbeitnehmer täglich erreiche, begrenzen zu wollen. Dieser möglicherweise berechtigte Wunsch kann indessen nicht dazu führen, den Anspruch des Betriebsrats, mit den Arbeitnehmern direkt und

verlässlich kommunizieren zu können, zu begrenzen oder einzuschränken. Zudem ist der Betriebsrat nicht ursächlich für die tägliche Email-Flut, die bei den Arbeitnehmern ankommt. Denn unstreitig hat der Betriebsrat vorgetragen, dass er derzeit - über die Personalabteilung - nur ca. einmal im Monat eine Email mit dem Newsletter oder anderen Informationen an die Arbeitnehmer versendet.

Dementsprechend kann festgestellt werden, dass vorliegend die Einrichtung eines Funktionspostfachs als von den Arbeitgeberinnen bereitzustellende Kommunikationstechnik den betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben des Betriebsrats dient und die Interessenabwägung sich im Rahmen des dem Betriebsrats zustehenden Beurteilungsspielraums hält. Der Betriebsrat hat bei der Beurteilung der Erforderlichkeit der Einrichtung eines eigenen Funktionspostfaches nicht seinen Beurteilungsspielraum überschritten. Vielmehr durfte er die Einrichtung eines eigenen Funktionspostfaches für die Kommunikation mit den Arbeitnehmern für erforderlich halten. Die Arbeitgeberinnen haben insoweit verkannt, dass dem Betriebsrat bei der Frage der Erforderlichkeit des Kommunikationsmittels ein Beurteilungsspielraum zusteht.

**3.** Nach alledem war die Beschwerde zurückzuweisen.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Rechtsbeschwerde liegt nicht vor, §§ 92 Abs. 1 Satz 2, i. V. m. § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...