

**Landesarbeitsgericht Schleswig-  
Holstein**

**Aktenzeichen: 1 TaBV 40 a/09**

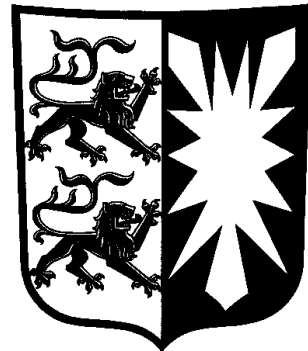
1 BV 22 d/09 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 08.07.2010

gez.

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## **Beschluss**

Im Namen des Volkes

**Im Beschlussverfahren  
mit den Beteiligten:**

**pp.**

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 08.07.2010 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

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

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 17.09.2009 teilweise geändert:

Dem Arbeitgeber wird aufgegeben, dem Betriebsrat einen kostenlosen Internetzugang bei einem Internetprovider zu eröffnen.

Die weitergehende Beschwerde des Betriebsrats und die Beschwerde des Arbeitgebers werden zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

.....

**Rechtsmittelbelehrung:**

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

## Gründe:

### I.

Die Parteien streiten über den Anspruch des Beteiligten zu 1) (Betriebsrat) auf Zurverfügungstellung von Sachmitteln für die Betriebsratsarbeit, konkret die Überlassung eines PC nebst Software und Peripheriegeräten sowie eines Internetzugangs.

Die Antragsgegnerin (Arbeitgeber) führt einen Filialbetrieb mit ca. 8.000 Betriebsstätten, in denen D...artikel verkauft werden. Er unterhält in Deutschland drei Vertriebsbüros. Unterhalb dieser Vertriebsbüros sind Verkaufsleiter zuständig für die Betreuung von ca. 400 bis 500 Verkaufsstellen. Unterhalb der Verkaufsleiter stehen die Bezirksleiter. In den Vertriebsbüros und der Zentrale des Arbeitgebers gibt es einen PC nebst Internetanschluss. Die Verkaufsleiter haben jeweils einen Laptop oder ein Notebook oder ähnliches und ebenfalls Internetzugang. Die Bezirksleiter verfügen nicht über einen PC.

Der Betriebsrat ist zuständig für 137 Arbeitnehmer in 34 Betriebsstätten. Ca. 30 % der Arbeitnehmer befinden sich in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Daneben gibt es eine Reihe von Teilzeitbeschäftigten. Der Betriebsrat besteht aus fünf Mitgliedern, ein Ersatzmitglied ist nicht vorhanden. Ansprechpartner des Betriebsrats im Bereich der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG sowie bei Arbeitszeitfragen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG ist der Bezirksleiter. Sämtliche Informationen werden durch schriftliche Unterlagen, auf denen handschriftliche Eintragungen vorgenommen werden, erteilt. Dem Betriebsrat ist für seine Arbeit eine Schreibmaschine mit Korrekturband, ein Telefon sowie ein Telefax und Fachliteratur zur Verfügung gestellt. Mit dem Telefax können auch Kopien gefertigt werden. Der Betriebsrat hält für jede Verkaufsstelle einen Ordner vor sowie ca. 30 weitere Ordner mit Schriftverkehr. Von dem zuständigen Vertriebsbüro erhält der Betriebsrat die Zeiteinsatznachweise und die Personalbestandslisten sowie Urlaubspläne und Urlaubslisten. Die Post an den Verkaufsleiter wird ebenfalls über das Vertriebsbüro abgewickelt. Kraft tarifvertraglicher Regelungen sind die 34 Verkaufsstellen, für die der Betriebsrat zu-

ständig ist, zu einem Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zusammengefasst. In diesem Betrieb benutzt niemand einen PC.

Zu den vom Betriebsrat wahrgenommenen Aufgaben gehört u.a. die Überprüfung von Befristungen, das Führen von Personalbestandslisten, die Überwachung von Vertragsänderungen und Eingruppierungen, die Kontrolle der Arbeitszeiten und der Pausenpläne, der Abgleich der monatlich erteilten Zeiterfassungsnachweise mit den Arbeitszeit- und Pausenplänen und die Erstellung von Informationsschreiben an die Arbeitnehmer. Darüberhinaus fallen der übliche Geschäftsverkehr eines Betriebsrats, also die Einladungen zu Betriebsratssitzungen, die Erstellung der Sitzungsprotokolle und sonstige schriftliche Arbeiten an. Nach Vortrag des Betriebsrats beträgt der Schreibaufwand derzeit ca. 15 bis 20 Stunden im Monat. Die Mitglieder setzten teilweise ihren eigenen Laptop für diese Tätigkeiten ein.

Durch rechtskräftigen Beschluss des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 20.06.2003 – 6 TaBV 21/02 -, der in einem Beschlussverfahren zwischen den Beteiligten des vorliegenden Rechtsstreits erging, wurde ein den Antrag des Betriebsrats auf zur Verfügungstellung eines PC nebst im einzelnen bezeichneter Hard- und Software und Peripheriegeräten zurückweisender Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn bestätigt und die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen.

Unter dem 26.02.2009 lud die Betriebsratsvorsitzende zu einer Betriebsratssitzung am 05.03.2009 ein. Als Tagesordnungspunkt war u.a. mitgeteilt: „Beschlussfassung Beantragung PC sowie Beschlussfassung Mandatserteilung.“

Auf der Betriebsratssitzung am 05.03.2009, an der vier Betriebsratsmitglieder teilnahmen, fasste der Betriebsrat folgende Beschlüsse:

„Top 6: Der BR I... hat auf seiner Sitzung vom 05.03.2009 den einstimmigen Beschluss gefasst mit 4 Ja-Stimmen einen PC mit sämtl. Zubehör einschl. Internetanschluss und Betriebsrats-Software zu beantragen.

Der BR I... hat auf seiner Sitzung vom 05.03.2009 den einstimmigen Beschluss gefasst mit 4 Ja-Stimmen, dem RA F...I das Mandat zu erteilen in Sachen Beantragung PC samt Zubehör den BR zu vertreten.“

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, er benötige für seine Arbeit einen PC nebst Zubehör sowie einen Internetanschluss. Sollte der Arbeitgeber ihm ein anderes Betriebssystem als das der Marke Windows zur Verfügung stellen, müsse er außerdem jedes Betriebsratsmitglied mindestens drei Tage schulen. Die Ausstattung des Betriebsratsbüros sei nicht mehr zeitgemäß. Zur Kontrolle der von Arbeitgeberseite abgeschlossenen Zeitarbeitsverträge sei die Nutzung eines PC erforderlich. Angesichts der Anzahl der Mitarbeiter sei eine Kontrolle von Hand nicht mehr möglich, es müsse jede einzelne Personalakte hervorgehoben und manuell überprüft werden. Häufig käme es zu Änderungen und Erweiterungen, Ergänzungen und Abänderungen des Arbeitsvertrages sowie Umgruppierungen. In all diesen Fällen könne die Arbeit durch ein EDV-gestütztes Programm für jeden Mitarbeiter erheblich erleichtert werden. Es könne eine elektronische Akte für jeden Mitarbeiter angelegt und mit einem einfachen Blick über das Programm Excel die Vertragsänderungen nachvollzogen werden. Auch die Kontrolle der Zeiterfassungsnachweise und der Abgleich mit den Arbeitszeit- und Pausenplänen sei durch entsprechende PC-Programme einfacher und sachgerechter und vor allem schneller zu regeln. Auch für den regelmäßigen Schriftverkehr könne durch einen PC in erheblichem Maße Zeit eingespart werden.

Ohne Email-Anschluss sei auch die Informationsbeschaffung aus dem Internet über neue Rechtsprechung nicht möglich. Auch sei der Kontakt mit anderen Betriebsräten und Email-Verkehr mit anderen Betriebsräten nicht eröffnet.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. dem Antragsgegner aufzugeben, dem Antragsteller kostenlos einen funktionsfähigen, handelsüblichen, dem gegenwärtigen technischen Standard entsprechenden Personalcomputer mittlerer Art und Güte zur Verfügung zu stellen;
2. dem Antragsgegner aufzugeben, dem Antragsteller folgende kompatiblen, handelsüblichen und dem gegenwärtigen Stand entsprechende Peripheriegeräte und derzeit aktuelle Software (deutsche Version) mittlerer Art und Güte nebst Kabelzubehör für die Peripheriegeräte kostenlos zur Verfügung zu stellen: strahlungsarmer 17-Zoll-Farbmonitor, Tastatur, Maus, Farbtintenstrahldrucker, 2 Ersatzpatronen für den

Drucker, Betriebssystem Windows XP oder ein gleichwertiges Betriebssystem sowie die Softwareprogramme Word, Excel und Access;

3. dem Antragsgegner aufzugeben, Installation und Aufbau der unter Ziffer 1. und 2. genannten Sachmittel in dem Betriebsratsbüro D...straße 10, 2... W..., durch einen Fachbetrieb oder eine sonstige kundige Person durchführen zu lassen;
4. dem Antragsgegner aufzugeben, dem Betriebsrat eine Schulung zur Einarbeitung an dem in Ziffer 1. genannten PC im Umfang von mindestens 3 Tagen für jedes Betriebsratsmitglied zur Verfügung zu stellen, sofern ein anderes Betriebssystem der Standardmarke Windows zur Verfügung gestellt wird;
5. dem Antragsgegner aufzugeben, für den Personalcomputer zu Ziffer 1. dem Antragsteller einen kostenlosen Internetzugang bei einem Internetprovider zu eröffnen.

Der Arbeitgeber hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Er hat vorgetragen, dem Antragsteller gehe es lediglich um eine schnellere und effizientere Gestaltung der Betriebsratsarbeit. Der erforderliche Schriftverkehr könne auch mit der Hand oder der Schreibmaschine erledigt werden. Die einzelnen Verkaufsstellen hätten keinen Internetzugang, ebenso wenig der Bezirksleiter, der der Hauptansprechpartner des Betriebsrats sei. Zur Informationsbeschaffung verfüge der Betriebsrat über Fachliteratur. Der Antrag zu 1) sei auch unzulässig wegen der Rechtskraft des Beschlusses des LAG Schleswig-Holstein zum selben Thema.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen zu 1) bis 3) des Betriebsrats stattgegeben und die Anträge zu 4) und 5) zurückgewiesen. Wegen der Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf die Entscheidungsgründe im angefochtenen Beschluss verwiesen.

Gegen diesen, ihm am 08.10.2009 zugestellten Beschluss, hat der Betriebsrat eingehend am 19.10.2009 Beschwerde eingelegt und diese mit per Telefax am 10.11.2009 eingegangenen Schriftsatz begründet. Der Arbeitgeber, dem der Be-

schluss am 09.10.2009 zugestellt worden ist, hat hiergegen per Telefax am 21.10.2009 und im Original am 23.10.2009 Beschwerde eingelegt und diese mit am 28.10.2009 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Betriebsrat meint, der Antrag zu 4) sei zulässig. Er entfalte keine Rechtswirkung, wenn der Arbeitgeber das Betriebssystem „Windows“ liefere, entfalte aber Rechtswirkung, wenn, was der Betriebsrat erwarte, aus bestimmten Gründen ein anderes Betriebssystem zur Verfügung gestellt werde.

Ihm stehe auch ein Anspruch auf einen Zugang zum Internet zu, die interne Kommunikation auf Arbeitgeberseite erfolge durch das Internet. Nach einer Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein (Beschluss vom 22.07.2009 – 6 TaBV 15/09 – juris) könne der Einsatz moderner Kommunikationsmittel auf Arbeitgeberseite den erforderlichen Umfang der dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden Sachmittel beeinflussen. Durch die Nutzung des Internets entstünden keine zusätzlichen Kosten.

Den Anträgen zu 1) bis 3) habe das Arbeitsgericht zu Recht stattgegeben. Den Anträgen stehe der Einwand der Rechtskraft nicht entgegen, da seit dem Jahr 2002 über sieben Jahre vergangen seien.

Der Betriebsrat beantragt,

1. den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 17.09.2009 zu ändern und auch nach den Anträgen zu 4) und 5) aus der Antragschrift zu entscheiden,
2. die Beschwerde des Beteiligten zu 2) gegen diesen Beschluss zurückzuweisen.

Der Arbeitgeber beantragt,

1. der Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 17.09.2009 – Az.: 1 BV 22 d/09 – wird abgeändert,
2. die Anträge werden insgesamt zurückgewiesen,

### 3. die Beschwerde des Antragstellers zurückzuweisen.

Er bestreitet die ordnungsgemäße Beschlussfassung durch den Betriebsrat. Die Anträge zu 1) bis 3) seien wegen der entgegenstehenden Rechtskraft des Beschlusses des LAG Schleswig-Holstein aus dem Jahr 2003 unzulässig. Der Antrag zu 4) sei ebenfalls unzulässig.

Alle Anträge seien auch unbegründet. Weder ein PC noch ein Internetanschluss sei für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich. Ansprechpartner des Betriebsrats sei der Bezirksleiter, der keinen PC, Laptop oder Internetzugang habe. Soweit das Bundesarbeitsgericht durch Urteil vom 20.01.2010 unter bestimmten Voraussetzungen dem Betriebsrat einen Internetzugang zugesprochen habe, liege der vorstehende Sachverhalt anders. Bereits zwei Landesarbeitsgerichte hätten auch nach Erlass der BAG-Entscheidung gegen Betriebsräte entschieden, die einen Internetzugang begehrt hätten.

Im Anhörungstermin vor der Kammer hat die Betriebsratsvorsitzende auf Befragen des Gerichts erklärt, sie habe nur vier Betriebsratsmitglieder zur Sitzung eingeladen. Das fünfte Betriebsratsmitglied sei seit Januar 2009 arbeitsunfähig erkrankt gewesen, insgesamt für neun Monate. Dies hat das im Sitzungssaal anwesende Betriebsratsmitglied bestätigt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

## II.

Die Beschwerden der Beteiligten sind zulässig. In der Sache hat nur die Beschwerde des Betriebsrats teilweise Erfolg. Die weitergehenden Beschwerden sind unbegründet.



**A.**

Die Beschwerden der Beteiligten sind zulässig.

Die Beschwerde des Arbeitgebers ist form- und fristgemäß eingelegt und begründet. Zulässigkeitsbedenken bestehen nicht.

Auch die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig.

1. Der Zulässigkeit der Beschwerde steht zunächst nicht entgegen, dass der Betriebsrat weder in der Beschwerdeschrift noch in der Beschwerdebegründung konkrete Beschwerdeanträge angekündigt hat. Gemäß den §§ 87 Abs. 2, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Nr. 1 ZPO muss die Beschwerdebegründung enthalten, welche Abänderungen des Urteils beantragt werden: die Beschwerdeanträge.

Diese Anträge müssen bestimmt genug sein, um dem Gericht unter Berücksichtigung der Anfechtungsgründe eine Entscheidung in der Sache möglich zu machen. Was beantragt wird, kann sich allerdings auch ohne förmlichen Antrag aus der Begründungsschrift ergeben (Zöller, 27. Aufl., § 520 ZPO Rn. 28 mwN).

Bei der gebotenen Auslegung des Vorbringens des Betriebsrats ergibt sich aus Beschwerdeschrift und Beschwerdebegründung, dass der Beteiligte zu 1) die erstinstanzlich gestellten Anträge zu 4) und 5) weiter verfolgt. Dies lässt sich den Ausführungen in der Beschwerdebegründung zu 1) und 2) eindeutig entnehmen. Ferner wird, wie aus den Ausführungen in Ziffer 3) der Beschwerdebegründung deutlich wird, die Zurückweisung der Beschwerde des Beteiligten zu 2) begehrt. In diesem Sinne ist die Beschwerdebegründung auch vom Arbeitgeber verstanden worden. Es ist daher unschädlich, dass die konkreten Beschwerdeanträge erst im Anhörungstermin vor der Kammer gestellt worden sind.

2. Die Beschwerde ist vom Prozessbevollmächtigten des Betriebsrats auch wirksam eingelegt worden. Ihm ist durch den Betriebsrat eine ordnungsgemäße Vollmacht zur Verfahrensvertretung erteilt worden. Der vom Betriebsrat am 05.03.2009 gefasste

Beschluss ist wirksam und deckt auch jedenfalls die vom Betriebsrat gestellten Anträge zu 1) bis 3) und 5).

**a)** Der Einleitung des Beschlussverfahrens und der Vollmachtserteilung an den Verfahrensvertreter liegt ein wirksamer Beschluss des Betriebsrats zugrunde. Ein solcher Beschluss ist sowohl zur Verfahrenseinleitung als auch zur wirksamen Beauftragung eines Rechtsanwalts erforderlich (BAG, Beschluss vom 09.12.2003 – 1 ABR 44/02 – juris, Rn. 18).

Der Betriebsrat hat durch Vorlage der Unterlagen belegt, dass er am 05.03.2009 vollständig versammelt war und auf dieser Betriebsratssitzung die Anschaffung eines PC samt sämtlichen Zubehör und eines Internetanschlusses sowie Betriebsrats-Software beschlossen hat sowie die Beauftragung des Verfahrensbevollmächtigten dieses Verfahrens zum Thema „Beantragung PC samt sämtlichen Zubehör“.

Der Betriebsrat war vollständig versammelt, weil das fünfte Betriebsratsmitglied Frau P... zu jener Zeit seit längerem arbeitsunfähig erkrankt war und damit tatsächlich an der Teilnahme der Sitzung verhindert. Zwar trifft es zu, wie der Vertreter des Arbeitgebers im Termin ausgeführt hat, dass auch im Falle der Arbeitsunfähigkeit theoretisch die Möglichkeit der Teilnahme an der Betriebsratssitzung bestehen kann. Angesichts der bereits seit zwei Monaten andauernden Arbeitsunfähigkeit und mangels konkreter gegenteiliger Anhaltspunkte durfte die Betriebsratsvorsitzende jedoch von einer tatsächlichen Verhinderung von Frau P... ausgehen und musste diese nicht zur Sitzung einladen. Dies hat Frau P... im Anhörungstermin vor der Kammer auch so bestätigt.

Unerheblich ist es, ob sämtliche Betriebsratsmitglieder auch unter Mitteilung der Tagesordnung zur Sitzung geladen worden sind. Durch ihre Teilnahme an der Sitzung und der Abstimmung sind jedenfalls etwaige Fehler im Zusammenhang mit der Ladung zur Sitzung geheilt (Fitting, 25. Aufl., § 29, Rn. 45).

**b)** Der vom Betriebsrat gefasste Beschluss zur Beauftragung des Rechtsanwalts F... umfasst auch jedenfalls die Anträge zu 1) bis 3) und den Antrag zu 5). Ausweislich

des protokollierten Beschlusses hat der Betriebsrat entschieden, das Mandat zu erteilen „in Sachen Beantragung PC samt Zubehör den Betriebsrat zu vertreten“. Bei wörtlichem Verständnis und im Zusammenhang mit dem vorhergehenden Beschluss könnte das tatsächlich so zu verstehen sein, dass das Mandat des Verfahrensbevollmächtigten eingeschränkt war und nicht auch die Beantragung eines Internetanschlusses umfasst. Diese Auslegung ist aber keineswegs zwingend. So lässt sich unter dem Wort „Zubehör“ ohne weiteres auch ein Internetanschluss, der heutzutage beinahe zu jedem PC vorhanden ist, verstehen. Legt man den Beschluss im Hinblick auf den wirklichen Willen des Betriebsrats aus, so lässt sich dem entnehmen, dass das Mandat des Verfahrensbevollmächtigten nicht auf den PC nebst Peripheriegeräten und entsprechender Software eingeschränkt werden sollte. Das müsste in dem Beschluss deutlich zum Ausdruck kommen. Es ist kein Grund ersichtlich, warum der Betriebsrat eine derartig einschränkende Beauftragung seines Verfahrensbevollmächtigten beabsichtigt haben sollte. Der Arbeitgeber hatte sich bereits in der Vergangenheit geweigert, einen PC zur Verfügung zu stellen. Warum sollte der Betriebsrat davon ausgehen, dass er einen PC im Gerichtswege durchsetzen muss, für die Durchsetzung eines Internetanschlusses - eine zum Zeitpunkt der Beschlussfassung rechtlich höchst umstrittene Frage – aber von der Beauftragung eines Anwalts absehen könne.

**c)** Die dem Verfahrensbevollmächtigten erteilte Vollmacht umfasst auch die Befugnis zur Einlegung der Beschwerde (vgl. BAG aaO., Rn. 21), so dass diese rechtswirksam eingelegt ist.

## **B.**

Die Beschwerde des Arbeitgebers ist unbegründet. Die Anträge zu 1) bis 3) des Betriebsrats sind zulässig und begründet. Die Beschwerde des Betriebsrats ist begründet soweit sie sich gegen die Abweisung des Antrags zu 5) wendet. Dem Betriebsrat steht ein Internet-Anschluss zu. Im Übrigen ist die Beschwerde unbegründet.

**1.** Die Anträge des Betriebsrats zu 1) bis 3) und 5) sind zulässig, der Antrag zu 4) ist unzulässig.

**a)** Die Anträge zu 1) bis 3) sind dahin auszulegen, dass mit den Worten „zur Verfügung zu stellen“ in den Anträgen zu 1) und 2) allein die räumliche und tatsächliche Zugriffsmöglichkeit des Betriebsrats auf den PC und die dazugehörenden Peripheriegeräte eröffnet werden soll, während mit dem Antrag zu 3) der Arbeitgeber zur Schaffung der technischen Voraussetzungen für die Nutzung des PC samt Zubehör verpflichtet werden soll. Zwar umfasst der Ausdruck Zurverfügungstellung eines PC nebst Zubehör, wie er in den Anträgen zu 1) und 2) geltend gemacht wird, nach dem allgemeinen Sprachgebrauch auch die Schaffung der technischen Voraussetzungen, also die Installation und Inbetriebnahmebereitschaft des PC. Bei dieser Auslegung wäre aber der vom Betriebsrat gestellte Antrag zu 3) überflüssig und führte wegen doppelter Rechtshängigkeit zur Unzulässigkeit des Antrags. Das ist regelmäßig nicht gewollt. Mit dem Antrag zu 3) wollte der Betriebsrat ersichtlich nur ausdrücken, dass er selbst zur Installation eines ihm zur Verfügung gestellten PC nicht in der Lage ist.

**b)** Mit diesem Inhalt sind die Anträge zu 1) bis 3) nicht bereits wegen des Vorliegens einer rechtskräftigen Entscheidung zum selben Streitgegenstand unzulässig.

Richtig ist, dass das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein durch Beschluss vom 20.06.2003 – 6 TaBV 21/02 – bereits rechtskräftig einen Antrag auf zur Verfügungstellung eines PC nebst Zubehör zurückgewiesen hat. Die Wirkung der Rechtskraft dieses Beschlusses unterliegt jedoch bestimmten Grenzen, hier insbesondere zeitlichen Grenzen. Die Rechtskraft einer vorhergehenden Entscheidung sperrt einen neuen Antrag nicht, wenn ein den Lebenssachverhalt ändernder rechtserheblicher tatsächlicher Umstand eingetreten ist (Zöllner, vor § 322 ZPO Rn. 55).

Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, hat sich seit dem Datum jenes Beschlusses im Jahre 2003 einerseits die Computertechnik weitreichend weiter entwickelt und ist andererseits der Preis für Standardcomputer erheblich gesunken. Die technische Weiterentwicklung der PC hat insbesondere zu einer erheblichen Steigerung der Erledigungsgeschwindigkeiten und des Umfangs der zu speichernden Datenmenge geführt, was Auswirkungen auf die Effektivität dieses Arbeitsmittels für die Betriebsratsarbeit hat. Daneben sind die Preise für Computer in den letzten Jahren drastisch gesunken, was gerichtsbekannt ist und sich regelmäßig den Anzeigen so-

wohl der einschlägigen Elektrofachgeschäfte als auch der Discounter entnehmen lässt. Diese Umstände führen dazu, dass der Betriebsrat vorliegend seinen Beschluss auf der Basis neuer veränderter Umstände zu treffen hatte. Jedenfalls nach einem Zeitraum von sieben Jahren ist eine erneute Beschlussfassung zum selben Gegenstand zulässig (vgl. auch Beschluss des LAG Köln vom 09.01.2008 – 7 TaBV 25/07 – juris – zur Zulässigkeit eines erneuten Antrags nach einem Zeitraum von 5 ½ Jahren).

**c)** Der Antrag zu 4) ist unzulässig. Er ist vom Betriebsrat unter einer Bedingung gestellt worden. Der Betriebsrat hat in der Beschwerdebeurteilung insoweit ausdrücklich ausgeführt, der Antrag entfalte keine Rechtswirkung, wenn der Antragsgegner das Betriebssystem Windows liefere, entfalte aber Rechtswirkung, wenn ein anderes Betriebssystem zur Verfügung gestellt werde. Bei dieser Antragstellung ist der Antrag zu 2) unter eine unzulässige Bedingung gestellt. Anträge können zulässigerweise nur unter innerprozessualen Bedingungen gestellt werden (Zöller, vor § 128, Rn. 20). Die Bedingung des Betriebsrats dafür, ob über den Antrag entschieden werden soll, ist aber hier nicht eine innerprozessuale, sondern die Frage, wie sich der Arbeitgeber im Anschluss an ein Obsiegen des Betriebsrats bei den Anträgen zu 1) bis 3) verhält.

**d)** Im Übrigen bestehen gegen die Zulässigkeit der Anträge zu 1) bis 3) und 5) keine Bedenken.

**2.** Die danach zulässigen Anträge sind auch begründet.

**a)** Die Anträge zu 1) bis 3), gerichtet auf die zur Verfügungstellung eines PC nebst Zubehör, sind begründet. Anspruchsgrundlage für das Begehren des Betriebsrats ist § 40 Abs. 2 BetrVG.

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, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Zu der in § 40 Abs. 2 BetrVG ausdrücklich erwähnten Informations- und Kommunikationstechnik gehören insbesondere Computer mit ent-

sprechender Software. Der Betriebsrat kann die Überlassung eines PC nebst Zubehör und Software allerdings vom Arbeitgeber nur verlangen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der ihm nach dem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich ist. Mit der Prüfung der Erforderlichkeit ist bezweckt, die übermäßige finanzielle Belastung des Arbeitgebers durch den Betriebsrat 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. Die Prüfung, ob ein vom Betriebsrat verlangtes Sachmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist, obliegt dem Betriebsrat. Die Entscheidung hierüber darf der Betriebsrat 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 berechnete Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf Begrenzung der Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen.

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 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, Beschluss vom 16.05.2007 – 7 ABR 45/06 -, juris, Rn 21 – 23).

Zum Beurteilungsspielraum des Betriebsrats gehört es gleichfalls, darüber zu befinden, auf welche Weise er seine Aufgaben am wirkungsvollsten erledigen kann. Die vom Betriebsrat zu beurteilende Dienlichkeit eines Sachmittels zu seiner Aufgabenerfüllung ist daher nicht erst gegeben, wenn er ohne den Einsatz des Sachmittels seine gesetzlichen Pflichten vernachlässigen müsste. Dadurch werden die berechtigten

Interessen des Arbeitgebers nicht außer Acht gelassen. Diese muss der Betriebsrat vielmehr in der unabhängig von der Beurteilung der Dienlichkeit des Sachmittels vorzunehmenden Würdigung gegenläufiger Interessen des Arbeitgebers berücksichtigen (BAG, Beschluss vom 20.01.2010 – 7 ABR 79/08 – juris, Rn. 20). Die insoweit gegenteilige Rechtsprechung, auf die sich auch der Arbeitgeber in diesem Verfahren bezogen hat, hat das BAG mit dem letztgenannten Beschluss ausdrücklich aufgegeben.

Bei seiner Beschlussfassung über die Anschaffung eines PC nebst Zubehör hat der Betriebsrat den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum nicht überschritten. Die Beurteilung des Betriebsrats, er benötige zur ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung einen PC nebst Zubehör, ist nicht zu beanstanden.

**aa)** Das gilt zunächst für die Erstellung von Einladungen zur Betriebsratssitzung und die Abfassung des schriftlichen Sitzungsprotokolls. Die Erstellung von Serienbriefen, wie es eine Einladung ist, ist regelmäßig durch einen PC erheblich schneller möglich, schon weil eventuelle Fehler ohne weiteres am Bildschirm korrigiert werden können. Das gleiche gilt für die Abfassung von Beschlüssen, die häufig erst in der Sitzung vollständig ausformuliert werden müssen, was jedenfalls wesentlich einfacher und effizienter geht, wenn es am Bildschirm geschieht.

Für die Erstellung derartiger Dokumente bei Einladungen zu Betriebsratssitzungen mit der jeweiligen Tagesordnung, bei der Anfertigung von Betriebsratsprotokollen und der Abfassung von Betriebsratsbeschlüssen ist gerade vorliegend besondere Sorgfalt geboten (so auch LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 27.01.2010 – 3 TaBV 31/09 -). Der Arbeitgeber lässt nicht nur in diesem Verfahren, sondern regelmäßig in Rechtsstreitigkeiten vor den Arbeitsgerichten das ordnungsgemäße Zustandekommen von Betriebsratsbeschlüssen bestreiten. Das zeigt schon die Durchsicht der von Arbeitgeberseite zur Gerichtsakte gereichten Akten. Wie bereits die 3. Kammer des LAG Schleswig-Holstein ausgeführt hat, muss der Betriebsrat schon aus diesem Grund im Bereich der Beschlussfassung einen erheblichen Aufwand betreiben. Dies wird ihm deutlich erleichtert, wenn er die notwendigen Dokumente er-

stellen und abspeichern kann, will er nicht in Papier und den bereits vorhandenen 64 Leitz-Ordern „versinken“.

**bb)** Aber nicht nur eigene Interessen des Betriebsrats sondern auch die Interessen der Belegschaft an der ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben rechtfertigen die Nutzung eines PC. Bei 137 Mitarbeitern und der regelmäßigen Kontrolle von Dienstplänen nach Soll- und Ist-Arbeitszeit, liegt es auf der Hand, dass diese Abgleiche durch die Verwendung entsprechender Software erheblich zeitsparender und weniger mühselig erledigt werden können. Ohne PC muss der Betriebsrat die Einsatzzeiten eines jeden einzelnen Mitarbeiters nach Soll und Ist abgleichen und im Einzelnen ausrechnen, ob die zulässige Arbeitszeit überschritten wird. Das lässt sich mit den entsprechenden Programmen auf ein Minimum an Aufwand vermindern. Damit dient der Einsatz der Software den Interessen der Belegschaft, die dahin gehen, dass die Einhaltung der vertragsgerechten Beschäftigung im Hinblick auf den Umfang der Arbeitszeit vom Betriebsrat kontrolliert wird.

Hinzu kommt, dass durch die Verteilung aller Papiervorgänge auf diverse Leitz-Ordner die Fehlerhäufigkeit durch falsche Ablage, durch Rausreißen von Zetteln, durch Vergilben von Papier und sonstige Verwechslungen jedenfalls drastisch reduziert wird, auch wenn in einem PC gelegentlich ein Dokument „verschwinden“ kann.

**cc)** Der Erforderlichkeit eines PC steht auch nicht entgegen, dass die Bezirksleiter des Arbeitgebers selbst nicht mit einem solchen Gerät ausgestattet sind. Der Betriebsrat korrespondiert nicht nur mit den Bezirksleitern, sondern auch mit den Vertriebsbüros und erhält von diesen Informationen. In den Vertriebsbüros wiederum gibt es unstreitig einen PC. Von den Vertriebsbüros erhält der Betriebsrat Urlaubspläne und Urlaubslisten sowie die Personalbestandslisten und die Zeiterfassungsnachweise. Das sind genau die Unterlagen, die auch der Betriebsrat zu bearbeiten hat. Wenn dies im Vertriebsbüro mit dem PC erfolgen kann, so darf der Betriebsrat davon ausgehen, dass dies auch für seine Arbeit erforderlich ist.

**dd)** Schließlich stehen auch die Kosten der Anschaffung eines PC der Entscheidung des Betriebsrats nicht entgegen. Die Kosten der vom Betriebsrat begehrten Sachmit-



tel belaufen sich auf einen Betrag im dreistelligen Euro-Bereich. Die Einschätzung des Betriebsrats, dieser Betrag „sei es wert“ wenn man den Nutzen durch den Einsatz des PC im Hinblick auf die Schnelligkeit und die Effektivität der Erledigung der anstehenden Betriebsratsaufgaben in Betracht zieht, ist nicht zu beanstanden.

**b)** Auch der Antrag zu 5) ist begründet. Für den dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden PC ist dem Betriebsrat auch ein Internetzugang zu verschaffen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es in der Regel nicht ermessensfehlerhaft, wenn sich der Betriebsrat entscheidet, die von ihm benötigten Informationen durch das Internet zu beschaffen (BAG, Beschluss vom 20.01.2010 – 7 ABR 79/08 – juris, Rn. 18). Dieser vom Bundesarbeitsgericht (aaO.) ausführlich begründeten Einschätzung schließt sich die Kammer an. Die entsprechende Entscheidung des Betriebsrats gilt jedenfalls, wenn der Betriebsrat seine Aufgaben überhaupt wahrnimmt. In Anbetracht der offenkundigen Dienlichkeit des Internet zur Aufgabenerfüllung des Betriebsrats ist es auch nicht erforderlich, dass dieser im Rechtsstreit konkrete, sich ihm aktuell stellende betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben darlegt, zu deren Erledigung er Informationen aus dem Internet benötigt. Vielmehr ist bereits dann, wenn er überhaupt betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben wahrnimmt, davon auszugehen, dass das Internet der Erfüllung dieser Aufgaben dient (BAG aaO., juris, Rn. 19).

Dass der Betriebsrat im vorliegenden Verfahren seine Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsrecht tatsächlich wahrnimmt, ist unstrittig. Es ist nach der oben dargestellten Rechtsprechung nicht durch die Arbeitsgerichte zu beanstanden, wenn er diese Informationen dem Internet entnimmt.

Allerdings muss der Betriebsrat auch bei der Entscheidung über einen Internetanschluss in Abhängigkeit vom Einzelfall und der konkreten betrieblichen Situation neben der Begrenzung der Kostentragungspflicht weitere Gesichtspunkte berücksichtigen. In Betracht kommt insoweit etwa die konkrete Möglichkeit der Gefährdung von Geheimhaltungsinteressen oder greifbare Anhaltspunkte für die Gefahr der missbräuchlichen Nutzung des Internets. Schließlich kann auch das betriebsübliche und

das auf Arbeitgeberseite vorhandene Ausstattungsniveau bedeutsam sein (BAG, aaO., juris, Rn. 23).

Geheimhaltungsinteressen oder Missbrauchsgefahr, hat der Arbeitgeber nicht eingewandt. Er hat allerdings darauf hingewiesen, dass im Betrieb, der durch die vom Betriebsrat betreuten Verkaufsstellen gebildet wird, derzeit noch kein Internetanschluss vorhanden sei. Deswegen könne auch nicht von einer kostenfreien Möglichkeit der Zurverfügungstellung des Internetanschlusses ausgegangen werden.

Auch unter Berücksichtigung dieses Umstandes, ist die Entscheidung des Betriebsrats für einen Internetanschluss nicht zu beanstanden. Richtig ist, dass einmalige Anschlusskosten entstehen. Ein entsprechendes Modem lässt sich aber für einen geringen Eurobetrag von einem Netzbetreiber mieten. Auch die laufenden Gebühren unter Vereinbarung einer Flatrate liegen im niedrigen zweistelligen Bereich. Das sind Kosten, die bei einer Betriebsgröße von 34 Filialen und 137 Arbeitnehmern erkennbar nicht ins Gewicht fallen, vergleicht man sie mit dem entsprechenden Informationsbedürfnis des Betriebsrats und den Möglichkeiten, diese durch das Internet schnell und umfassend zu befriedigen.

**3.** Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde liegen nicht vor. Es handelt sich vorliegend um eine auf den Einzelfall bezogene Entscheidung. Soweit der Arbeitgeber angeführt hat, in anderen Verfahren sei den Betriebsräten auch zeitlich nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.01.2010 ein Internetzugang verweigert worden, ist hier nicht feststellbar, aus welchen Gründen die Anträge des Betriebsrats abgewiesen wurden. Das Gericht hält sich mit dem vorliegenden Beschluss jedenfalls im Rahmen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

gez. ...

gez. ...

gez. ...