

Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Aktenzeichen
8 BV 633/00



Verkündet am
13.11.2001

gez.

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Beschluss

In dem Beschlussverfahren

1.

Antragsteller

Prozessbevollmächtigter
Rechtsanwalt

2.

Beteiligte(r)

Prozessbevollmächtigter
Rechtsanwälte

hat das Arbeitsgericht Frankfurt am Main
auf die mündliche Verhandlung vom
durch

Kammer 8
13.11.2001

Richter am Arbeitsgericht
Ehrenamtlicher Richter
Ehrenamtlicher Richter
beschlossen:

- Vorsitzender -

Die Anträge werden zurückgewiesen.

GRÜNDE

I.

Der antragstellende Betriebsrat begehrt von der Arbeitgeberin den uneingeschränkten, nicht durch einen Systemadministrator kontrollierten Zugang zur Nutzung des konzerninternen elektronischen Intranets.

Die Arbeitgeberin ist die deutsche Tochter eines international tätigen Lebensmittelkonzerns, der seinen Sitz in der Schweiz hat. Der antragstellende Betriebsrat ist für die etwa 1500 Arbeitnehmer der Zentrale in Frankfurt a.M. gebildet. Bis auf sechs Teleheimarbeiter haben die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz in der Zentrale. Fast alle Arbeitsplätze sind mit einem PC ausgestattet. Alle Mitarbeiter haben auf diese Weise Zugang zum Internet sowie, als weiteres elektronischen Kommunikationsmittel, zum Intranet. Dieses ist ein konzerninternes, ansonsten dem Internet vergleichbares Kommunikationsmittel. Der Server für dieses System, auf dem alle Informationen gespeichert sind, steht in der Konzernzentrale in der Schweiz. Alle in das System eingegebenen Informationen können konzernweit abgerufen werden. Das Einstellen neuer Informationen von seiten der Arbeitnehmer geschieht nicht direkt, sondern unterliegt der vorherigen Kontrolle durch einen Systemadministrator. Zugriff auf den Server hat allein die Muttergesellschaft, die auch die Regularien für die Nutzung des Systems aufgestellt hat.

Dem Betriebsrat steht zur Information der Belegschaft neben den üblichen Mitteln wie Schwarzes Brett, Hauspost, Rundschreiben und Betriebsversammlung das e-Mail System im Internet zur Verfügung. Über einen bereits installierten Verteiler können e-Mails zeitgleich an alle Mitarbeiter bzw. Gruppen von ihnen geschickt werden. Außerdem hat er eine Homepage im konzerninternen Intranet eingerichtet. Für Informationen, die er dort einstellen will, muß er bislang jedoch über den Administrator gehen.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, daß die Arbeitgeberin ihm zur Information der Belegschaft das Recht einräumen müsse, das Intranet ohne Kontrolle durch einen Administrator nutzen zu können. Das Zugangsrecht müsse dem Betriebsrat in derselben uneingeschränkten Wei-

se wie der Arbeitgeberin selbst zustehen. Das Intranet sei - als elektronisches Schwarzes Brett - zum firmenüblichen Kommunikationsmittel geworden, von dessen Nutzung die Arbeitgeberin den Betriebsrat deshalb nicht ausschließen könne. Daneben behauptet der Betriebsrat, daß es technisch ohne weiteres möglich sei, eine Installation in der Weise zu gestalten, daß ein Zugriff nur für den Betrieb bzw. den Kreis der Mitarbeiter in Frankfurt möglich sei.

Der Betriebsrat beantragt

die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Antragsteller die Nutzung des Intranet zur Veröffentlichung von Informationen des Betriebsrates über seine laufende Arbeit, anstehende Projekte, anstehende Verhandlungen, abgeschlossene Betriebsvereinbarungen und Regelwerke und betriebsverfassungsrechtlich interessierende Fragen im Sinne von § 45 BetrVG zu gestatten, und zwar insoweit, als es den Zugriff von Mitarbeitern des Betriebes in Frankfurt betrifft;

festzustellen, daß der Antragsteller berechtigt ist, ohne vorherige Anmeldung bei der Antragsgegnerin und ohne Genehmigung der Antragsgegnerin der Inhalte Veröffentlichungen gem. Antrag 1) in das Intranet, bezogen auf die Beschäftigten des Betriebes Frankfurt, zu stellen

hilfsweise, die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Antragsteller einen Server zur eigenen Nutzung im Sinne der Anträge 1) und 2) zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeitgeberin beantragt

die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hält zunächst das Arbeitsgericht Frankfurt nicht für zuständig und sieht sich selbst als nicht passivlegitimiert, weil der Server in der Schweiz stehe und sie selbst dem Betriebsrat keinen ungehinderten Zugriff einräumen könne. Ferner ist sie der Ansicht, daß die Nutzungsmöglichkeit eines Mediums nicht zu den Sachmitteln im Sinne des BetrVG zähle. Die Nutzung sei auch nicht erforderlich. Die dem Betriebsrat zur Verfügung stehenden Kommunikationsmittel reichten

zur sachgerechten Information der Mitarbeiter völlig aus. Einen Anspruch, alle Sachmittel in derselben Weise wie der Arbeitgeber nutzen zu können, gebe es nicht. Die Einrichtung des Administrators, behauptet sie, diene im Falle des Betriebsrats dazu, die Verbreitung geheimhaltungsbedürftiger oder zumindest vertraulicher Informationen über den Kreis der von ihm vertretenen Arbeitnehmer hinaus zu unterbinden.

II.

Die Anträge sind nicht begründet.

Hauptanträge wie Hilfsantrag scheitern sämtlich bereits daran, daß die begehrte Einräumung des uneingeschränkten Zugangs zum Intranet nicht gem. § 40 II BetrVG zur sachgerechten Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist.

Gem. § 40 II BetrVG in der seit dem 28.7.2001 geltenden Fassung hat der Arbeitgebr dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung Informations- und Kommunikationstechnik im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Das Gesetz hat in seiner neuen Fassung mit der Aufnahme der Informations- und Kommunikationstechnik zum Ausdruck gebracht, daß Computertechnik auch zu den möglichen, dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden Sachmitteln für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben gehört. Das Merkmal der Erforderlichkeit hat es jedoch beibehalten. Es ist deshalb auch weiter auf die zu § 40 II BetrVG alter Fassung ergangene Rechtsprechung zur Erforderlichkeit des geforderten Sachmittels zurückzugreifen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG in EzA zu § 40 BetrVG Nr. 69 u. 86, Beschlüsse vom 17.2.93 u. 11.11.1998) gehört zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats, die Arbeitnehmer des Betriebes im Rahmen seiner Zuständigkeit umfassend und rechtzeitig zu informieren. Welche Informations- und Kommunikationsmittel der Arbeitgeber dem Betriebsrat im erforderlichen Umfang zum Zweck der Information der betriebsangehörigen Arbeitnehmer zur Ver-

fügung zu stellen hat, ist unter Berücksichtigung aller Umstände des einzelnen Falles anhand der konkreten Verhältnisse des Betriebes zu bestimmen. Dabei soll es grundsätzlich Sache des Arbeitgebers sein, zu bestimmen, welches von mehreren sachgerechten Mitteln und Möglichkeiten zur Information er im erforderlichen Umfang zur Verfügung stellt. Die Erforderlichkeit des Mittels oder der Unterrichtsmethode bestimmt sich allein nach dem Bedürfnis, der Notwendigkeit und der Dringlichkeit der Unterrichtung der Belegschaft durch den Betriebsrat sowie der etwaigen Unzulänglichkeit anderer dem Betriebsrat zur Verfügung stehender Informationsmittel. Nicht maßgeblich ist dagegen, welche Mittel der Arbeitgeber seinerseits einsetzt.

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist die Einräumung der uneingeschränkten, d.h. von der Kontrolle eines Administrators unabhängigen Nutzung des Intranet für den Betriebsrat hier nicht erforderlich. Für den Betriebsrat ist neben der Nutzung aller gängigen Informationsmittel (Schwarzes Brett, Rundbrief, Betriebsversammlung) auch der Zugriff auf ein elektronisches Informations- und Kommunikationsmittel, nämlich durch das Versenden von e-Mails möglich. Wie die Arbeitgeberin unwidersprochen vorgetragen hat, ist ein Verteiler installiert, der es auch dem Betriebsrat ermöglicht, alle Arbeitnehmer bzw. ausgewählte Gruppen von ihnen problemlos zu erreichen. Daneben hat der Betriebsrat im Intranet eine eigene Homepage eingerichtet, in die er allerdings nur unter vorheriger Einschaltung eines Administrators neue Informationen einstellen kann. Bei der Gesamtheit dieser ihm eingeräumten Möglichkeiten der Information der Belegschaft wird nicht erkennbar, weshalb hier Informationsbedürfnisse der Belegschaft zu kurz kommen bzw. der Betriebsrat bei der Erfüllung seiner Informationspflichten behindert werden sollte. Er hat dazu nichts Konkretes vorgebracht.

Es ist für den Betrieb der Arbeitgeberin darauf hinzuweisen, daß bis auf sechs Arbeitnehmer alle ihren Arbeitsplatz in der Zentrale haben und es sich bei dem Unternehmen nicht um ein Hightech-Unternehmen handelt. Das rechtfertigt fast für sich schon die Annahme, daß die Arbeitnehmer auch über die traditionellen Informationsmittel und -wege noch erreichbar sind. Tatsächlich ist der Betriebsrat aber nicht einmal auf die traditionellen Informationsmittel begrenzt und vom Einsatz elektronischer Medien ausgeschlossen, sondern nimmt an der Moderne teil, indem er die Belegschaft schnell und mit wenig Aufwand per e-Mail mit

Informationen versorgen kann. Damit steht dem Betriebsrat hier Informationstechnik im erforderlichen Umfang zur Verfügung.

Daneben bedarf es, um dem Merkmal der Erforderlichkeit Genüge zu tun, der Einräumung der Nutzung des Intranets nicht mehr. Zudem ist sie auch nur in Frage gestellt, soweit die Nutzung keinerlei Kontrolle unterliegen soll. Wenn aber bereits das Einräumen der Nutzungsmöglichkeit neben der e-Mail nicht erforderlich ist, dann kann auch die uneingeschränkte Nutzung nicht erforderlich sein. Nach der Rechtsprechung des BAG (a.a.O.) folgt dies allein schon aus dem dem Arbeitgeber eingeräumten Bestimmungsrecht, welches von mehreren sachgerechten Mitteln er zur Verfügung stellen will. Lehnt man die Rechtsprechung des BAG in diesem Punkt ab (so LAG Ba-WÜ DB 1998, 887) und räumt dem Betriebsrat ein, daß er nach seinem pflichtgemäßen Ermessen entscheiden könne, welchen Weg er zur Weitergabe von Informationen an die Arbeitnehmer benutzt, kommt man über nachfolgende Überlegung zum selben Ergebnis. Die berechtigten Kosteninteressen des Arbeitgebers würden dabei den Ausschlag geben. Dem Betriebsrat könnte die uneingeschränkte Nutzung nicht über den Kreis der von ihm vertretenen Arbeitnehmer eingeräumt werden. Ein weitergehendes Recht steht dem Betriebsrat nicht zu. Um diese Bedingungen für die Nutzung herzustellen, wäre angesichts des Umstands, daß der Server in der Schweiz steht, ein nicht unerheblicher technischer und finanzieller Aufwand (Aufstellen eines Servers in Frankfurt) erforderlich, der angesichts der bereits zur Verfügung stehenden Informationsmittel nicht zumutbar erscheint.

Den Anträgen hätte nach der Argumentation des Betriebsrats - die auf die konkreten Notwendigkeiten nicht abstellt - nur gefolgt werden können, wenn es den Grundsatz gäbe, daß dem Betriebsrat das Zugangsrecht in derselben Weise zustehen müsse - nämlich uneingeschränkt - wie dem Arbeitgeber. Dieser Grundsatz stünde jedoch im Gegensatz zum gesetzlichen Merkmal der Erforderlichkeit und kann daher nicht aufgestellt werden. Erforderlichkeit ist allein an der sachgerechten Aufgabenerfüllung des Betriebsrats gegenüber der Belegschaft zu messen und kann nicht danach bemessen werden, welche Mittel der Arbeitgeber in welcher Weise seinerseits einsetzt.

Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Aktenzeichen
8 BV 633/00



Verkündet am
13.11.2001

gez.

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Beschluss

In dem Beschlussverfahren

1.

Antragsteller

Prozessbevollmächtigter
Rechtsanwalt

2.

Beteiligte(r)

Prozessbevollmächtigter
Rechtsanwälte

hat das Arbeitsgericht Frankfurt am Main
auf die mündliche Verhandlung vom
durch

Kammer 8
13.11.2001

Richter am Arbeitsgericht
Ehrenamtlicher Richter
Ehrenamtlicher Richter
beschlossen:

- Vorsitzender -

Die Anträge werden zurückgewiesen.

GRÜNDE

I.

Der antragstellende Betriebsrat begehrt von der Arbeitgeberin den uneingeschränkten, nicht durch einen Systemadministrator kontrollierten Zugang zur Nutzung des konzerninternen elektronischen Intranets.

Die Arbeitgeberin ist die deutsche Tochter eines international tätigen Lebensmittelkonzerns, der seinen Sitz in der Schweiz hat. Der antragstellende Betriebsrat ist für die etwa 1500 Arbeitnehmer der Zentrale in Frankfurt a.M. gebildet. Bis auf sechs Teleheimarbeiter haben die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz in der Zentrale. Fast alle Arbeitsplätze sind mit einem PC ausgestattet. Alle Mitarbeiter haben auf diese Weise Zugang zum Internet sowie, als weiteres elektronischen Kommunikationsmittel, zum Intranet. Dieses ist ein konzerninternes, ansonsten dem Internet vergleichbares Kommunikationsmittel. Der Server für dieses System, auf dem alle Informationen gespeichert sind, steht in der Konzernzentrale in der Schweiz. Alle in das System eingegebenen Informationen können konzernweit abgerufen werden. Das Einstellen neuer Informationen von seiten der Arbeitnehmer geschieht nicht direkt, sondern unterliegt der vorherigen Kontrolle durch einen Systemadministrator. Zugriff auf den Server hat allein die Muttergesellschaft, die auch die Regularien für die Nutzung des Systems aufgestellt hat.

Dem Betriebsrat steht zur Information der Belegschaft neben den üblichen Mitteln wie Schwarzes Brett, Hauspost, Rundschreiben und Betriebsversammlung das e-Mail System im Internet zur Verfügung. Über einen bereits installierten Verteiler können e-Mails zeitgleich an alle Mitarbeiter bzw. Gruppen von ihnen geschickt werden. Außerdem hat er eine Homepage im konzerninternen Intranet eingerichtet. Für Informationen, die er dort einstellen will, muß er bislang jedoch über den Administrator gehen.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, daß die Arbeitgeberin ihm zur Information der Belegschaft das Recht einräumen müsse, das Intranet ohne Kontrolle durch einen Administrator nutzen zu können. Das Zugangsrecht müsse dem Betriebsrat in derselben uneingeschränkten Wei-

se wie der Arbeitgeberin selbst zustehen. Das Intranet sei - als elektronisches Schwarzes Brett - zum firmenüblichen Kommunikationsmittel geworden, von dessen Nutzung die Arbeitgeberin den Betriebsrat deshalb nicht ausschließen könne. Daneben behauptet der Betriebsrat, daß es technisch ohne weiteres möglich sei, eine Installation in der Weise zu gestalten, daß ein Zugriff nur für den Betrieb bzw. den Kreis der Mitarbeiter in Frankfurt möglich sei.

Der Betriebsrat beantragt

die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Antragsteller die Nutzung des Intranet zur Veröffentlichung von Informationen des Betriebsrates über seine laufende Arbeit, anstehende Projekte, anstehende Verhandlungen, abgeschlossene Betriebsvereinbarungen und Regelwerke und betriebsverfassungsrechtlich interessierende Fragen im Sinne von § 45 BetrVG zu gestatten, und zwar insoweit, als es den Zugriff von Mitarbeitern des Betriebes in Frankfurt betrifft;

festzustellen, daß der Antragsteller berechtigt ist, ohne vorherige Anmeldung bei der Antragsgegnerin und ohne Genehmigung der Antragsgegnerin der Inhalte Veröffentlichungen gem. Antrag 1) in das Intranet, bezogen auf die Beschäftigten des Betriebes Frankfurt, zu stellen

hilfsweise, die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Antragsteller einen Server zur eigenen Nutzung im Sinne der Anträge 1) und 2) zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeitgeberin beantragt

die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hält zunächst das Arbeitsgericht Frankfurt nicht für zuständig und sieht sich selbst als nicht passivlegitimiert, weil der Server in der Schweiz stehe und sie selbst dem Betriebsrat keinen ungehinderten Zugriff einräumen könne. Ferner ist sie der Ansicht, daß die Nutzungsmöglichkeit eines Mediums nicht zu den Sachmitteln im Sinne des BetrVG zähle. Die Nutzung sei auch nicht erforderlich. Die dem Betriebsrat zur Verfügung stehenden Kommunikationsmittel reichten

zur sachgerechten Information der Mitarbeiter völlig aus. Einen Anspruch, alle Sachmittel in derselben Weise wie der Arbeitgeber nutzen zu können, gebe es nicht. Die Einrichtung des Administrators, behauptet sie, diene im Falle des Betriebsrats dazu, die Verbreitung geheimhaltungsbedürftiger oder zumindest vertraulicher Informationen über den Kreis der von ihm vertretenen Arbeitnehmer hinaus zu unterbinden.

II.

Die Anträge sind nicht begründet.

Hauptanträge wie Hilfsantrag scheitern sämtlich bereits daran, daß die begehrte Einräumung des uneingeschränkten Zugangs zum Intranet nicht gem. § 40 II BetrVG zur sachgerechten Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist.

Gem. § 40 II BetrVG in der seit dem 28.7.2001 geltenden Fassung hat der Arbeitgebr dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung Informations- und Kommunikationstechnik im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Das Gesetz hat in seiner neuen Fassung mit der Aufnahme der Informations- und Kommunikationstechnik zum Ausdruck gebracht, daß Computertechnik auch zu den möglichen, dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden Sachmitteln für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben gehört. Das Merkmal der Erforderlichkeit hat es jedoch beibehalten. Es ist deshalb auch weiter auf die zu § 40 II BetrVG alter Fassung ergangene Rechtsprechung zur Erforderlichkeit des geforderten Sachmittels zurückzugreifen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG in EzA zu § 40 BetrVG Nr. 69 u. 86, Beschlüsse vom 17.2.93 u. 11.11.1998) gehört zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats, die Arbeitnehmer des Betriebes im Rahmen seiner Zuständigkeit umfassend und rechtzeitig zu informieren. Welche Informations- und Kommunikationsmittel der Arbeitgeber dem Betriebsrat im erforderlichen Umfang zum Zweck der Information der betriebsangehörigen Arbeitnehmer zur Ver-

fügung zu stellen hat, ist unter Berücksichtigung aller Umstände des einzelnen Falles anhand der konkreten Verhältnisse des Betriebes zu bestimmen. Dabei soll es grundsätzlich Sache des Arbeitgebers sein, zu bestimmen, welches von mehreren sachgerechten Mitteln und Möglichkeiten zur Information er im erforderlichen Umfang zur Verfügung stellt. Die Erforderlichkeit des Mittels oder der Unterrichtsmethode bestimmt sich allein nach dem Bedürfnis, der Notwendigkeit und der Dringlichkeit der Unterrichtung der Belegschaft durch den Betriebsrat sowie der etwaigen Unzulänglichkeit anderer dem Betriebsrat zur Verfügung stehender Informationsmittel. Nicht maßgeblich ist dagegen, welche Mittel der Arbeitgeber seinerseits einsetzt.

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist die Einräumung der uneingeschränkten, d.h. von der Kontrolle eines Administrators unabhängigen Nutzung des Intranet für den Betriebsrat hier nicht erforderlich. Für den Betriebsrat ist neben der Nutzung aller gängigen Informationsmittel (Schwarzes Brett, Rundbrief, Betriebsversammlung) auch der Zugriff auf ein elektronisches Informations- und Kommunikationsmittel, nämlich durch das Versenden von e-Mails möglich. Wie die Arbeitgeberin unwidersprochen vorgetragen hat, ist ein Verteiler installiert, der es auch dem Betriebsrat ermöglicht, alle Arbeitnehmer bzw. ausgewählte Gruppen von ihnen problemlos zu erreichen. Daneben hat der Betriebsrat im Intranet eine eigene Homepage eingerichtet, in die er allerdings nur unter vorheriger Einschaltung eines Administrators neue Informationen einstellen kann. Bei der Gesamtheit dieser ihm eingeräumten Möglichkeiten der Information der Belegschaft wird nicht erkennbar, weshalb hier Informationsbedürfnisse der Belegschaft zu kurz kommen bzw. der Betriebsrat bei der Erfüllung seiner Informationspflichten behindert werden sollte. Er hat dazu nichts Konkretes vorgebracht.

Es ist für den Betrieb der Arbeitgeberin darauf hinzuweisen, daß bis auf sechs Arbeitnehmer alle ihren Arbeitsplatz in der Zentrale haben und es sich bei dem Unternehmen nicht um ein Hightech-Unternehmen handelt. Das rechtfertigt fast für sich schon die Annahme, daß die Arbeitnehmer auch über die traditionellen Informationsmittel und -wege noch erreichbar sind. Tatsächlich ist der Betriebsrat aber nicht einmal auf die traditionellen Informationsmittel begrenzt und vom Einsatz elektronischer Medien ausgeschlossen, sondern nimmt an der Moderne teil, indem er die Belegschaft schnell und mit wenig Aufwand per e-Mail mit

Informationen versorgen kann. Damit steht dem Betriebsrat hier Informationstechnik im erforderlichen Umfang zur Verfügung.

Daneben bedarf es, um dem Merkmal der Erforderlichkeit Genüge zu tun, der Einräumung der Nutzung des Intranets nicht mehr. Zudem ist sie auch nur in Frage gestellt, soweit die Nutzung keinerlei Kontrolle unterliegen soll. Wenn aber bereits das Einräumen der Nutzungsmöglichkeit neben der e-Mail nicht erforderlich ist, dann kann auch die uneingeschränkte Nutzung nicht erforderlich sein. Nach der Rechtsprechung des BAG (a.a.O.) folgt dies allein schon aus dem dem Arbeitgeber eingeräumten Bestimmungsrecht, welches von mehreren sachgerechten Mitteln er zur Verfügung stellen will. Lehnt man die Rechtsprechung des BAG in diesem Punkt ab (so LAG Ba-WÜ DB 1998, 887) und räumt dem Betriebsrat ein, daß er nach seinem pflichtgemäßen Ermessen entscheiden könne, welchen Weg er zur Weitergabe von Informationen an die Arbeitnehmer benutzt, kommt man über nachfolgende Überlegung zum selben Ergebnis. Die berechtigten Kosteninteressen des Arbeitgebers würden dabei den Ausschlag geben. Dem Betriebsrat könnte die uneingeschränkte Nutzung nicht über den Kreis der von ihm vertretenen Arbeitnehmer eingeräumt werden. Ein weitergehendes Recht steht dem Betriebsrat nicht zu. Um diese Bedingungen für die Nutzung herzustellen, wäre angesichts des Umstands, daß der Server in der Schweiz steht, ein nicht unerheblicher technischer und finanzieller Aufwand (Aufstellen eines Servers in Frankfurt) erforderlich, der angesichts der bereits zur Verfügung stehenden Informationsmittel nicht zumutbar erscheint.

Den Anträgen hätte nach der Argumentation des Betriebsrats - die auf die konkreten Notwendigkeiten nicht abstellt - nur gefolgt werden können, wenn es den Grundsatz gäbe, daß dem Betriebsrat das Zugangsrecht in derselben Weise zustehen müsse - nämlich uneingeschränkt - wie dem Arbeitgeber. Dieser Grundsatz stünde jedoch im Gegensatz zum gesetzlichen Merkmal der Erforderlichkeit und kann daher nicht aufgestellt werden. Erforderlichkeit ist allein an der sachgerechten Aufgabenerfüllung des Betriebsrats gegenüber der Belegschaft zu messen und kann nicht danach bemessen werden, welche Mittel der Arbeitgeber in welcher Weise seinerseits einsetzt.

Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Aktenzeichen
8 BV 633/00



Verkündet am
13.11.2001

gez.

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Beschluss

In dem Beschlussverfahren

1.

Antragsteller

Prozessbevollmächtigter
Rechtsanwalt

2.

Beteiligte(r)

Prozessbevollmächtigter
Rechtsanwälte

hat das Arbeitsgericht Frankfurt am Main
auf die mündliche Verhandlung vom
durch

Kammer 8
13.11.2001

Richter am Arbeitsgericht
Ehrenamtlicher Richter
Ehrenamtlicher Richter
beschlossen:

- Vorsitzender -

Die Anträge werden zurückgewiesen.

GRÜNDE

I.

Der antragstellende Betriebsrat begehrt von der Arbeitgeberin den uneingeschränkten, nicht durch einen Systemadministrator kontrollierten Zugang zur Nutzung des konzerninternen elektronischen Intranets.

Die Arbeitgeberin ist die deutsche Tochter eines international tätigen Lebensmittelkonzerns, der seinen Sitz in der Schweiz hat. Der antragstellende Betriebsrat ist für die etwa 1500 Arbeitnehmer der Zentrale in Frankfurt a.M. gebildet. Bis auf sechs Teleheimarbeiter haben die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz in der Zentrale. Fast alle Arbeitsplätze sind mit einem PC ausgestattet. Alle Mitarbeiter haben auf diese Weise Zugang zum Internet sowie, als weiteres elektronischen Kommunikationsmittel, zum Intranet. Dieses ist ein konzerninternes, ansonsten dem Internet vergleichbares Kommunikationsmittel. Der Server für dieses System, auf dem alle Informationen gespeichert sind, steht in der Konzernzentrale in der Schweiz. Alle in das System eingegebenen Informationen können konzernweit abgerufen werden. Das Einstellen neuer Informationen von seiten der Arbeitnehmer geschieht nicht direkt, sondern unterliegt der vorherigen Kontrolle durch einen Systemadministrator. Zugriff auf den Server hat allein die Muttergesellschaft, die auch die Regularien für die Nutzung des Systems aufgestellt hat.

Dem Betriebsrat steht zur Information der Belegschaft neben den üblichen Mitteln wie Schwarzes Brett, Hauspost, Rundschreiben und Betriebsversammlung das e-Mail System im Internet zur Verfügung. Über einen bereits installierten Verteiler können e-Mails zeitgleich an alle Mitarbeiter bzw. Gruppen von ihnen geschickt werden. Außerdem hat er eine Homepage im konzerninternen Intranet eingerichtet. Für Informationen, die er dort einstellen will, muß er bislang jedoch über den Administrator gehen.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, daß die Arbeitgeberin ihm zur Information der Belegschaft das Recht einräumen müsse, das Intranet ohne Kontrolle durch einen Administrator nutzen zu können. Das Zugangsrecht müsse dem Betriebsrat in derselben uneingeschränkten Wei-

se wie der Arbeitgeberin selbst zustehen. Das Intranet sei - als elektronisches Schwarzes Brett - zum firmenüblichen Kommunikationsmittel geworden, von dessen Nutzung die Arbeitgeberin den Betriebsrat deshalb nicht ausschließen könne. Daneben behauptet der Betriebsrat, daß es technisch ohne weiteres möglich sei, eine Installation in der Weise zu gestalten, daß ein Zugriff nur für den Betrieb bzw. den Kreis der Mitarbeiter in Frankfurt möglich sei.

Der Betriebsrat beantragt

die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Antragsteller die Nutzung des Intranet zur Veröffentlichung von Informationen des Betriebsrates über seine laufende Arbeit, anstehende Projekte, anstehende Verhandlungen, abgeschlossene Betriebsvereinbarungen und Regelwerke und betriebsverfassungsrechtlich interessierende Fragen im Sinne von § 45 BetrVG zu gestatten, und zwar insoweit, als es den Zugriff von Mitarbeitern des Betriebes in Frankfurt betrifft;

festzustellen, daß der Antragsteller berechtigt ist, ohne vorherige Anmeldung bei der Antragsgegnerin und ohne Genehmigung der Antragsgegnerin der Inhalte Veröffentlichungen gem. Antrag 1) in das Intranet, bezogen auf die Beschäftigten des Betriebes Frankfurt, zu stellen

hilfsweise, die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Antragsteller einen Server zur eigenen Nutzung im Sinne der Anträge 1) und 2) zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeitgeberin beantragt

die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hält zunächst das Arbeitsgericht Frankfurt nicht für zuständig und sieht sich selbst als nicht passivlegitimiert, weil der Server in der Schweiz stehe und sie selbst dem Betriebsrat keinen ungehinderten Zugriff einräumen könne. Ferner ist sie der Ansicht, daß die Nutzungsmöglichkeit eines Mediums nicht zu den Sachmitteln im Sinne des BetrVG zähle. Die Nutzung sei auch nicht erforderlich. Die dem Betriebsrat zur Verfügung stehenden Kommunikationsmittel reichten

zur sachgerechten Information der Mitarbeiter völlig aus. Einen Anspruch, alle Sachmittel in derselben Weise wie der Arbeitgeber nutzen zu können, gebe es nicht. Die Einrichtung des Administrators, behauptet sie, diene im Falle des Betriebsrats dazu, die Verbreitung geheimhaltungsbedürftiger oder zumindest vertraulicher Informationen über den Kreis der von ihm vertretenen Arbeitnehmer hinaus zu unterbinden.

II.

Die Anträge sind nicht begründet.

Hauptanträge wie Hilfsantrag scheitern sämtlich bereits daran, daß die begehrte Einräumung des uneingeschränkten Zugangs zum Intranet nicht gem. § 40 II BetrVG zur sachgerechten Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist.

Gem. § 40 II BetrVG in der seit dem 28.7.2001 geltenden Fassung hat der Arbeitgebr dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung Informations- und Kommunikationstechnik im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Das Gesetz hat in seiner neuen Fassung mit der Aufnahme der Informations- und Kommunikationstechnik zum Ausdruck gebracht, daß Computertechnik auch zu den möglichen, dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden Sachmitteln für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben gehört. Das Merkmal der Erforderlichkeit hat es jedoch beibehalten. Es ist deshalb auch weiter auf die zu § 40 II BetrVG alter Fassung ergangene Rechtsprechung zur Erforderlichkeit des geforderten Sachmittels zurückzugreifen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG in EzA zu § 40 BetrVG Nr. 69 u. 86, Beschlüsse vom 17.2.93 u. 11.11.1998) gehört zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats, die Arbeitnehmer des Betriebes im Rahmen seiner Zuständigkeit umfassend und rechtzeitig zu informieren. Welche Informations- und Kommunikationsmittel der Arbeitgeber dem Betriebsrat im erforderlichen Umfang zum Zweck der Information der betriebsangehörigen Arbeitnehmer zur Ver-

fügung zu stellen hat, ist unter Berücksichtigung aller Umstände des einzelnen Falles anhand der konkreten Verhältnisse des Betriebes zu bestimmen. Dabei soll es grundsätzlich Sache des Arbeitgebers sein, zu bestimmen, welches von mehreren sachgerechten Mitteln und Möglichkeiten zur Information er im erforderlichen Umfang zur Verfügung stellt. Die Erforderlichkeit des Mittels oder der Unterrichtsmethode bestimmt sich allein nach dem Bedürfnis, der Notwendigkeit und der Dringlichkeit der Unterrichtung der Belegschaft durch den Betriebsrat sowie der etwaigen Unzulänglichkeit anderer dem Betriebsrat zur Verfügung stehender Informationsmittel. Nicht maßgeblich ist dagegen, welche Mittel der Arbeitgeber seinerseits einsetzt.

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist die Einräumung der uneingeschränkten, d.h. von der Kontrolle eines Administrators unabhängigen Nutzung des Intranet für den Betriebsrat hier nicht erforderlich. Für den Betriebsrat ist neben der Nutzung aller gängigen Informationsmittel (Schwarzes Brett, Rundbrief, Betriebsversammlung) auch der Zugriff auf ein elektronisches Informations- und Kommunikationsmittel, nämlich durch das Versenden von e-Mails möglich. Wie die Arbeitgeberin unwidersprochen vorgetragen hat, ist ein Verteiler installiert, der es auch dem Betriebsrat ermöglicht, alle Arbeitnehmer bzw. ausgewählte Gruppen von ihnen problemlos zu erreichen. Daneben hat der Betriebsrat im Intranet eine eigene Homepage eingerichtet, in die er allerdings nur unter vorheriger Einschaltung eines Administrators neue Informationen einstellen kann. Bei der Gesamtheit dieser ihm eingeräumten Möglichkeiten der Information der Belegschaft wird nicht erkennbar, weshalb hier Informationsbedürfnisse der Belegschaft zu kurz kommen bzw. der Betriebsrat bei der Erfüllung seiner Informationspflichten behindert werden sollte. Er hat dazu nichts Konkretes vorgebracht.

Es ist für den Betrieb der Arbeitgeberin darauf hinzuweisen, daß bis auf sechs Arbeitnehmer alle ihren Arbeitsplatz in der Zentrale haben und es sich bei dem Unternehmen nicht um ein Hightech-Unternehmen handelt. Das rechtfertigt fast für sich schon die Annahme, daß die Arbeitnehmer auch über die traditionellen Informationsmittel und -wege noch erreichbar sind. Tatsächlich ist der Betriebsrat aber nicht einmal auf die traditionellen Informationsmittel begrenzt und vom Einsatz elektronischer Medien ausgeschlossen, sondern nimmt an der Moderne teil, indem er die Belegschaft schnell und mit wenig Aufwand per e-Mail mit

Informationen versorgen kann. Damit steht dem Betriebsrat hier Informationstechnik im erforderlichen Umfang zur Verfügung.

Daneben bedarf es, um dem Merkmal der Erforderlichkeit Genüge zu tun, der Einräumung der Nutzung des Intranets nicht mehr. Zudem ist sie auch nur in Frage gestellt, soweit die Nutzung keinerlei Kontrolle unterliegen soll. Wenn aber bereits das Einräumen der Nutzungsmöglichkeit neben der e-Mail nicht erforderlich ist, dann kann auch die uneingeschränkte Nutzung nicht erforderlich sein. Nach der Rechtsprechung des BAG (a.a.O.) folgt dies allein schon aus dem dem Arbeitgeber eingeräumten Bestimmungsrecht, welches von mehreren sachgerechten Mitteln er zur Verfügung stellen will. Lehnt man die Rechtsprechung des BAG in diesem Punkt ab (so LAG Ba-WÜ DB 1998, 887) und räumt dem Betriebsrat ein, daß er nach seinem pflichtgemäßen Ermessen entscheiden könne, welchen Weg er zur Weitergabe von Informationen an die Arbeitnehmer benutzt, kommt man über nachfolgende Überlegung zum selben Ergebnis. Die berechtigten Kosteninteressen des Arbeitgebers würden dabei den Ausschlag geben. Dem Betriebsrat könnte die uneingeschränkte Nutzung nicht über den Kreis der von ihm vertretenen Arbeitnehmer eingeräumt werden. Ein weitergehendes Recht steht dem Betriebsrat nicht zu. Um diese Bedingungen für die Nutzung herzustellen, wäre angesichts des Umstands, daß der Server in der Schweiz steht, ein nicht unerheblicher technischer und finanzieller Aufwand (Aufstellen eines Servers in Frankfurt) erforderlich, der angesichts der bereits zur Verfügung stehenden Informationsmittel nicht zumutbar erscheint.

Den Anträgen hätte nach der Argumentation des Betriebsrats - die auf die konkreten Notwendigkeiten nicht abstellt - nur gefolgt werden können, wenn es den Grundsatz gäbe, daß dem Betriebsrat das Zugangsrecht in derselben Weise zustehen müsse - nämlich uneingeschränkt - wie dem Arbeitgeber. Dieser Grundsatz stünde jedoch im Gegensatz zum gesetzlichen Merkmal der Erforderlichkeit und kann daher nicht aufgestellt werden. Erforderlichkeit ist allein an der sachgerechten Aufgabenerfüllung des Betriebsrats gegenüber der Belegschaft zu messen und kann nicht danach bemessen werden, welche Mittel der Arbeitgeber in welcher Weise seinerseits einsetzt.

Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Aktenzeichen
8 BV 633/00



Verkündet am
13.11.2001

gez.

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Beschluss

In dem Beschlussverfahren

1.

Antragsteller

Prozessbevollmächtigter
Rechtsanwalt

2.

Beteiligte(r)

Prozessbevollmächtigter
Rechtsanwälte

hat das Arbeitsgericht Frankfurt am Main
auf die mündliche Verhandlung vom
durch

Kammer 8
13.11.2001

Richter am Arbeitsgericht
Ehrenamtlicher Richter
Ehrenamtlicher Richter
beschlossen:

- Vorsitzender -

Die Anträge werden zurückgewiesen.

GRÜNDE

I.

Der antragstellende Betriebsrat begehrt von der Arbeitgeberin den uneingeschränkten, nicht durch einen Systemadministrator kontrollierten Zugang zur Nutzung des konzerninternen elektronischen Intranets.

Die Arbeitgeberin ist die deutsche Tochter eines international tätigen Lebensmittelkonzerns, der seinen Sitz in der Schweiz hat. Der antragstellende Betriebsrat ist für die etwa 1500 Arbeitnehmer der Zentrale in Frankfurt a.M. gebildet. Bis auf sechs Teleheimarbeiter haben die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz in der Zentrale. Fast alle Arbeitsplätze sind mit einem PC ausgestattet. Alle Mitarbeiter haben auf diese Weise Zugang zum Internet sowie, als weiteres elektronischen Kommunikationsmittel, zum Intranet. Dieses ist ein konzerninternes, ansonsten dem Internet vergleichbares Kommunikationsmittel. Der Server für dieses System, auf dem alle Informationen gespeichert sind, steht in der Konzernzentrale in der Schweiz. Alle in das System eingegebenen Informationen können konzernweit abgerufen werden. Das Einstellen neuer Informationen von seiten der Arbeitnehmer geschieht nicht direkt, sondern unterliegt der vorherigen Kontrolle durch einen Systemadministrator. Zugriff auf den Server hat allein die Muttergesellschaft, die auch die Regularien für die Nutzung des Systems aufgestellt hat.

Dem Betriebsrat steht zur Information der Belegschaft neben den üblichen Mitteln wie Schwarzes Brett, Hauspost, Rundschreiben und Betriebsversammlung das e-Mail System im Internet zur Verfügung. Über einen bereits installierten Verteiler können e-Mails zeitgleich an alle Mitarbeiter bzw. Gruppen von ihnen geschickt werden. Außerdem hat er eine Homepage im konzerninternen Intranet eingerichtet. Für Informationen, die er dort einstellen will, muß er bislang jedoch über den Administrator gehen.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, daß die Arbeitgeberin ihm zur Information der Belegschaft das Recht einräumen müsse, das Intranet ohne Kontrolle durch einen Administrator nutzen zu können. Das Zugangsrecht müsse dem Betriebsrat in derselben uneingeschränkten Wei-

se wie der Arbeitgeberin selbst zustehen. Das Intranet sei - als elektronisches Schwarzes Brett - zum firmenüblichen Kommunikationsmittel geworden, von dessen Nutzung die Arbeitgeberin den Betriebsrat deshalb nicht ausschließen könne. Daneben behauptet der Betriebsrat, daß es technisch ohne weiteres möglich sei, eine Installation in der Weise zu gestalten, daß ein Zugriff nur für den Betrieb bzw. den Kreis der Mitarbeiter in Frankfurt möglich sei.

Der Betriebsrat beantragt

die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Antragsteller die Nutzung des Intranet zur Veröffentlichung von Informationen des Betriebsrates über seine laufende Arbeit, anstehende Projekte, anstehende Verhandlungen, abgeschlossene Betriebsvereinbarungen und Regelwerke und betriebsverfassungsrechtlich interessierende Fragen im Sinne von § 45 BetrVG zu gestatten, und zwar insoweit, als es den Zugriff von Mitarbeitern des Betriebes in Frankfurt betrifft;

festzustellen, daß der Antragsteller berechtigt ist, ohne vorherige Anmeldung bei der Antragsgegnerin und ohne Genehmigung der Antragsgegnerin der Inhalte Veröffentlichungen gem. Antrag 1) in das Intranet, bezogen auf die Beschäftigten des Betriebes Frankfurt, zu stellen

hilfsweise, die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Antragsteller einen Server zur eigenen Nutzung im Sinne der Anträge 1) und 2) zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeitgeberin beantragt

die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hält zunächst das Arbeitsgericht Frankfurt nicht für zuständig und sieht sich selbst als nicht passivlegitimiert, weil der Server in der Schweiz stehe und sie selbst dem Betriebsrat keinen ungehinderten Zugriff einräumen könne. Ferner ist sie der Ansicht, daß die Nutzungsmöglichkeit eines Mediums nicht zu den Sachmitteln im Sinne des BetrVG zähle. Die Nutzung sei auch nicht erforderlich. Die dem Betriebsrat zur Verfügung stehenden Kommunikationsmittel reichten

zur sachgerechten Information der Mitarbeiter völlig aus. Einen Anspruch, alle Sachmittel in derselben Weise wie der Arbeitgeber nutzen zu können, gebe es nicht. Die Einrichtung des Administrators, behauptet sie, diene im Falle des Betriebsrats dazu, die Verbreitung geheimhaltungsbedürftiger oder zumindest vertraulicher Informationen über den Kreis der von ihm vertretenen Arbeitnehmer hinaus zu unterbinden.

II.

Die Anträge sind nicht begründet.

Hauptanträge wie Hilfsantrag scheitern sämtlich bereits daran, daß die begehrte Einräumung des uneingeschränkten Zugangs zum Intranet nicht gem. § 40 II BetrVG zur sachgerechten Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist.

Gem. § 40 II BetrVG in der seit dem 28.7.2001 geltenden Fassung hat der Arbeitgebr dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung Informations- und Kommunikationstechnik im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Das Gesetz hat in seiner neuen Fassung mit der Aufnahme der Informations- und Kommunikationstechnik zum Ausdruck gebracht, daß Computertechnik auch zu den möglichen, dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden Sachmitteln für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben gehört. Das Merkmal der Erforderlichkeit hat es jedoch beibehalten. Es ist deshalb auch weiter auf die zu § 40 II BetrVG alter Fassung ergangene Rechtsprechung zur Erforderlichkeit des geforderten Sachmittels zurückzugreifen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG in EzA zu § 40 BetrVG Nr. 69 u. 86, Beschlüsse vom 17.2.93 u. 11.11.1998) gehört zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats, die Arbeitnehmer des Betriebes im Rahmen seiner Zuständigkeit umfassend und rechtzeitig zu informieren. Welche Informations- und Kommunikationsmittel der Arbeitgeber dem Betriebsrat im erforderlichen Umfang zum Zweck der Information der betriebsangehörigen Arbeitnehmer zur Ver-

fügung zu stellen hat, ist unter Berücksichtigung aller Umstände des einzelnen Falles anhand der konkreten Verhältnisse des Betriebes zu bestimmen. Dabei soll es grundsätzlich Sache des Arbeitgebers sein, zu bestimmen, welches von mehreren sachgerechten Mitteln und Möglichkeiten zur Information er im erforderlichen Umfang zur Verfügung stellt. Die Erforderlichkeit des Mittels oder der Unterrichtsmethode bestimmt sich allein nach dem Bedürfnis, der Notwendigkeit und der Dringlichkeit der Unterrichtung der Belegschaft durch den Betriebsrat sowie der etwaigen Unzulänglichkeit anderer dem Betriebsrat zur Verfügung stehender Informationsmittel. Nicht maßgeblich ist dagegen, welche Mittel der Arbeitgeber seinerseits einsetzt.

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist die Einräumung der uneingeschränkten, d.h. von der Kontrolle eines Administrators unabhängigen Nutzung des Intranet für den Betriebsrat hier nicht erforderlich. Für den Betriebsrat ist neben der Nutzung aller gängigen Informationsmittel (Schwarzes Brett, Rundbrief, Betriebsversammlung) auch der Zugriff auf ein elektronisches Informations- und Kommunikationsmittel, nämlich durch das Versenden von e-Mails möglich. Wie die Arbeitgeberin unwidersprochen vorgetragen hat, ist ein Verteiler installiert, der es auch dem Betriebsrat ermöglicht, alle Arbeitnehmer bzw. ausgewählte Gruppen von ihnen problemlos zu erreichen. Daneben hat der Betriebsrat im Intranet eine eigene Homepage eingerichtet, in die er allerdings nur unter vorheriger Einschaltung eines Administrators neue Informationen einstellen kann. Bei der Gesamtheit dieser ihm eingeräumten Möglichkeiten der Information der Belegschaft wird nicht erkennbar, weshalb hier Informationsbedürfnisse der Belegschaft zu kurz kommen bzw. der Betriebsrat bei der Erfüllung seiner Informationspflichten behindert werden sollte. Er hat dazu nichts Konkretes vorgebracht.

Es ist für den Betrieb der Arbeitgeberin darauf hinzuweisen, daß bis auf sechs Arbeitnehmer alle ihren Arbeitsplatz in der Zentrale haben und es sich bei dem Unternehmen nicht um ein Hightech-Unternehmen handelt. Das rechtfertigt fast für sich schon die Annahme, daß die Arbeitnehmer auch über die traditionellen Informationsmittel und -wege noch erreichbar sind. Tatsächlich ist der Betriebsrat aber nicht einmal auf die traditionellen Informationsmittel begrenzt und vom Einsatz elektronischer Medien ausgeschlossen, sondern nimmt an der Moderne teil, indem er die Belegschaft schnell und mit wenig Aufwand per e-Mail mit

Informationen versorgen kann. Damit steht dem Betriebsrat hier Informationstechnik im erforderlichen Umfang zur Verfügung.

Daneben bedarf es, um dem Merkmal der Erforderlichkeit Genüge zu tun, der Einräumung der Nutzung des Intranets nicht mehr. Zudem ist sie auch nur in Frage gestellt, soweit die Nutzung keinerlei Kontrolle unterliegen soll. Wenn aber bereits das Einräumen der Nutzungsmöglichkeit neben der e-Mail nicht erforderlich ist, dann kann auch die uneingeschränkte Nutzung nicht erforderlich sein. Nach der Rechtsprechung des BAG (a.a.O.) folgt dies allein schon aus dem dem Arbeitgeber eingeräumten Bestimmungsrecht, welches von mehreren sachgerechten Mitteln er zur Verfügung stellen will. Lehnt man die Rechtsprechung des BAG in diesem Punkt ab (so LAG Ba-WÜ DB 1998, 887) und räumt dem Betriebsrat ein, daß er nach seinem pflichtgemäßen Ermessen entscheiden könne, welchen Weg er zur Weitergabe von Informationen an die Arbeitnehmer benutzt, kommt man über nachfolgende Überlegung zum selben Ergebnis. Die berechtigten Kosteninteressen des Arbeitgebers würden dabei den Ausschlag geben. Dem Betriebsrat könnte die uneingeschränkte Nutzung nicht über den Kreis der von ihm vertretenen Arbeitnehmer eingeräumt werden. Ein weitergehendes Recht steht dem Betriebsrat nicht zu. Um diese Bedingungen für die Nutzung herzustellen, wäre angesichts des Umstands, daß der Server in der Schweiz steht, ein nicht unerheblicher technischer und finanzieller Aufwand (Aufstellen eines Servers in Frankfurt) erforderlich, der angesichts der bereits zur Verfügung stehenden Informationsmittel nicht zumutbar erscheint.

Den Anträgen hätte nach der Argumentation des Betriebsrats - die auf die konkreten Notwendigkeiten nicht abstellt - nur gefolgt werden können, wenn es den Grundsatz gäbe, daß dem Betriebsrat das Zugangsrecht in derselben Weise zustehen müsse - nämlich uneingeschränkt - wie dem Arbeitgeber. Dieser Grundsatz stünde jedoch im Gegensatz zum gesetzlichen Merkmal der Erforderlichkeit und kann daher nicht aufgestellt werden. Erforderlichkeit ist allein an der sachgerechten Aufgabenerfüllung des Betriebsrats gegenüber der Belegschaft zu messen und kann nicht danach bemessen werden, welche Mittel der Arbeitgeber in welcher Weise seinerseits einsetzt.