


Gericht: Hessisches Landesarbeitsgericht 16. Berufungskammer
Entscheidungsdatum: 14.03.2022
Aktenzeichen: 16 TaBV 143/21
ECLI: ECLI:DE:LAGHE:2022:0314.16TABV143.21.00
Dokumenttyp: Beschluss
Quelle: 
Norm: §§40 Absatz 2, 30 Absatz 2 BetrVG

Leitsatz

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber zur Ermöglichung der Teilnahme seiner Mitglieder an Betriebsratssitzungen mittels Videokonferenz die Überlassung von je einem Tablet oder Notebook je Betriebsratsmitglied verlangen, sofern die Voraussetzungen des § 30 Absatz 2 BetrVG vorliegen

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Wiesbaden, 25. August 2021, 11 BV 4/21, Beschluss

Tenor

Die Beschwerde des Beteiligten zu 2 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 25. August 2021 - 11 BV 4/21 - wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten darüber, den Arbeitgeber zu verpflichten, dem Betriebsrat zur Abhaltung von Betriebsratssitzungen in Form von Videokonferenzen 3 Tablets oder Laptops zur Verfügung zu stellen.

Die Beteiligte zu 2 (Arbeitgeber) ist ein bundesweit tätiges Unternehmen im Textil-einzelhandel mit 70 Filialen in Deutschland und derzeit etwa 3500 Mitarbeitern. Antragsteller ist der in der Filiale in A gebildete, aus 3 Mitgliedern bestehende, Betriebsrat. Das Betriebsratsbüro ist mit einem stationären Personal Computer ausgestattet.

In seiner Sitzung am 28. April 2021 beschloss der Betriebsrat die Einleitung eines Beschlussverfahrens, um die Bereitstellung von 3 Tablets oder Laptops zu erreichen.

In seiner Sitzung vom 16. Juli 2021 gab sich der Betriebsrat eine Geschäftsordnung; insoweit wird auf Bl. 292-294 der Akte Bezug genommen.

Mit einem am 29. April 2021 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat der Betriebsrat seinen Anspruch gerichtlich geltend gemacht.

Wegen der Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten und der gestellten Anträge wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts im Beschluss unter I. (Bl. 342-344 der Akte) verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben; wegen der Begründung wird auf die Ausführungen im Beschluss unter II. (Bl. 344-347R der Akte) Bezug genommen.

Gegen den ihm am 1. September 2021 zugestellten Beschluss hat der Arbeitgeber am 29. September 2021 Beschwerde eingelegt und diese nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis 1. Dezember 2021 am 1. Dezember 2021 begründet.

Der Arbeitgeber rügt, der Antrag sei bereits unzulässig. Das Arbeitsgericht habe rechtsfehlerhaft ausgeführt, ein erneuter Beschluss zur Einleitung des Verfahrens sei nicht erforderlich, da sich der Streitgegenstand gegenüber dem auf § 129 BetrVG gestützten, vorangegangenen Beschlussverfahren, nicht wesentlich geändert habe. Der Betriebsrat habe beide Verfahren vor dem Hintergrund der Corona Pandemie eingeleitet. Die Überlassung habe sich zunächst auf § 129 BetrVG, der keine weiteren Voraussetzungen für die Durchführung einer virtuellen Betriebsratssitzung hatte, gestützt. Nunmehr berufe sich der Betriebsrat auf § 30 Abs. 2 BetrVG und damit auf einen neuen Sachverhalt. Jedenfalls sei der Antrag unbegründet. Der Betriebsrat hätte eine neue Erforderlichkeitsprüfung vornehmen müssen. Hier fehle es deshalb an der Erforderlichkeit, da § 30 Abs. 2 BetrVG keine Anspruchsgrundlage darstelle. Die dauerhafte Überlassung von Laptops wäre unverhältnismäßig. Es bestehe kein Vorrang der Video- vor der Telefonkonferenz. Die Zurverfügungstellung von Tablets oder Laptops führe für den Arbeitgeber zu unverhältnismäßigen Kosten. Die Voraussetzungen des § 30 Abs. 2 BetrVG lägen nicht vor. Dessen Nr. 2 sehe einen Vorrang der Präsenzsitzungen vor. Die Nrn. 2 und 3 regelten, unter welchen Voraussetzungen eine virtuelle Betriebsratssitzung durchgeführt werden könne. I. Nr. 1 Geschäftsordnung enthalte keine konkretisierenden Voraussetzungen, unter welchen Bedingungen eine (teil-) virtuelle Sitzung stattfinden könne. Die Geschäftsordnung enthalte keine Voraussetzungen, die den Vorrang der Präsenzsitzungen sichern. Ein sachlicher Grund im Sinne von Nr. 2 Abs. 2 GO genüge nicht dem Bestimmtheitsanfordernis. Auch bei behördlich angeordneter Quarantäne oder der Erkrankung eines Betriebsratsmitglieds sei eine virtuelle Sitzung nicht erforderlich, da Ersatzmitglieder nachrückten. Das Kriterium der erhöhten Inzidenzwerte sei unbestimmt. Nach I. Nr. 5 GO stelle es völlig ins Ermessen der einzelnen Betriebsratsmitglieder, ob sie präsent oder virtuell an einer Sitzung teilnehmen wollen. Es stelle eine unzulässige Begünstigung der Betriebsratsmitglieder nach § 78 S. 2 BetrVG dar, wenn diese frei nach eigener Einschätzung entscheiden dürften, an einzelnen Tagen zu Hause zu bleiben und nicht in die Filiale zu kommen.

Mit Schriftsatz vom 7. März 2022 trägt der Arbeitgeber ergänzend wie folgt vor: Der Betriebsrat habe inzwischen ein neues, größeres Büro bezogen. Für die Ausstattung aller Betriebsratsmitglieder mit einem Tablet oder Laptop entstünden für den Arbeitgeber insgesamt Kosten i.H.v. 200.000 €. Erforderlich wären diese Geräte nur, wenn die Betriebsratsmitglieder anderenfalls ihre betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten vernachlässigen müssten. Dies sei nicht der Fall. Die genannten mobilen Endgeräte seien für die Betriebsratstätigkeit auch nicht dienlich, da die Betriebsratstätigkeit nicht aus dem Homeoffice ausgeübt werden dürfe. Betriebsratsarbeit sei am Sitz des Betriebs zu leisten. Zudem müssen die Betriebsratsmitglieder vor oder nach der Betriebsratstätigkeit ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen. Deshalb müssten sie sich zwingend in der Nähe ihres Arbeitsplatzes aufhalten. Die Arbeitszeit der Betriebsratsmitglieder betrage zwischen 4 und 7,5 Stunden pro Tag. Entsprechend würden sie mit einer unterschiedlichen Anzahl von Arbeitsstunden im Schichtplan eingeplant. Die Betriebsratssitzungen dauerten je nach Umfang tagesaktueller Themen mal länger und mal kürzer.

Daher sei es unmöglich, dass die Betriebsratsmitglieder ihre Betriebsratstätigkeit aus dem Home Office erbringen. Die Zurverfügungstellung der Notebooks würde ein künstliches und unnötiges „in die Länge ziehen“ der Betriebsratstätigkeit provozieren. Es bestehe die Gefahr, dass sich der Betriebsrat von sachfremden Motiven leiten ließe und hierdurch gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoße. Das Betriebsratsbüro sei mit 75 m² ausreichend groß, so dass genug Abstand eingehalten werden könne. Der Betriebsrat dürfe die Wahl eines von ihm verlangten Sachmittels nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten, sondern müsse die betrieblichen Verhältnisse und die sich stellenden Aufgaben berücksichtigen. Eine dauerhafte Überlassung der Geräte würde in keinem angemessenen Verhältnis zu den dadurch verursachten Kosten von ca. 1000 € je Betriebsratsmitglied führen. Hinzu kämen noch Kosten für etwaige Software, IT-Support, Wartung- und Reparaturkosten. Der Arbeitgeber habe ein berechtigtes Interesse daran, dass die Betriebsratsmitglieder im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Betriebsratstätigkeit wieder ihre Arbeit auf der Fläche in der Filiale aufnehmen. Inwiefern die Belegschaft ein Interesse daran haben könnte, dass der Betriebsrat seine Aufgaben von zu Hause mit einem Notebook ausübe, anstatt wie bisher aus dem Betriebsratsbüro, sei weder dargelegt noch ersichtlich, zumal der Betriebsrat das Notebook ausschließlich im absoluten Ausnahmefall für die Durchführung einer virtuellen Betriebsratssitzung benötige. § 30 BetrVG ermögliche zwar die Durchführung einer Betriebsratssitzung mittels Video-oder Telefonkonferenz, statuiere aber keine Verpflichtung zur Durchführung einer Videokonferenz. Der Arbeitgeber könne dem Betriebsrat -kostengünstig- Einwahldaten zur Durchführung einer geschützten Telefonkonferenz zur Verfügung stellen. Dass hierbei der Sichtkontakt der einzelnen Teilnehmer nicht gegeben sei, sei vor dem Hintergrund des Ausnahmefalls der Durchführung einer virtuellen Betriebsratssitzung und dem berechtigten Kosteninteresse des Arbeitgebers hinnehmbar, zumal § 30 Abs. 2 BetrVG die Telefonkonferenz ausdrücklich vorsehe. Auch seit Beginn der Corona Pandemie müsse der Betriebsrat seine Rechte und Pflichten auch ohne die Zurverfügungstellung eines Laptops nicht vernachlässigen. Schließlich sei nicht nachvollziehbar, weshalb der Betriebsrat die dauerhafte Zurverfügungstellung von 3 Tablets bzw. Notebooks begehre. Für die im Betriebsratsbüro anfallenden Aufgaben könne der stationäre Computer genutzt werden. Es sei nicht ersichtlich, weshalb allen Betriebsratsmitgliedern dauerhaft an 7 Tagen in der Woche ein Notebook zur Verfügung gestellt werden sollte. Es sei auch nicht erforderlich, außerhalb des Betriebsratsbüros auf Daten zuzugreifen. Nach eigenem Vortrag und die Erforderlichkeit eines Notebooks bzw. einer virtuellen Sitzung unterstellt, nutzten die Betriebsratsmitglieder das Notebook an 2 Tagen wöchentlich. Eine dauerhafte Überlassung wäre daher unverhältnismäßig.

Der Arbeitgeber beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 25. August 2021 -11 BV 4/12- abzuändern und den Antrag zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Betriebsrat verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts als zutreffend. Aufgrund des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes seien Betriebsratssitzungen nunmehr dauerhaft in Videokonferenzen möglich. Der Betriebsrat habe eine entsprechende Geschäftsordnung beschlossen, die die näheren Voraussetzungen regele. Die Anschaffungskosten für die Geräte stünden dem nicht entgegen. Es werde bestritten, dass auf den Arbeitge-

ber für alle in seinen Filialen deutschlandweit beschäftigten Betriebsratsmitglieder insgesamt Kosten i.H.v. 200.000 € zukämen. Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers sei der Antrag zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt. Der Zulässigkeit stehe auch nicht entgegen, dass zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats noch § 129 BetrVG gegolten habe. Auch nach Inkrafttreten des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes habe der Betriebsrat auch unter pflichtgemäßer Abwägung aller Umstände das begehrte Sachmittel für erforderlich halten dürfen. Am 30. November 2021 habe der Betriebsrat erneut aufgrund der verschärften Coronalage die Erforderlichkeit der Tablets oder Notebooks beschlossen. Der Anspruch ergebe sich aus § 40 Abs. 2 BetrVG. Der Arbeitgeber habe dem Betriebsrat die für die Durchführung von Videokonferenzen erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat habe sich gemäß § 30 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BetrVG eine Geschäftsordnung gegeben, die die Durchführung von Sitzungen auch in Form von Videokonferenzen ermögliche. Die Geschäftsordnung schreibe auch den Vorrang von Präsenzsitzungen vor. Im Falle einer Quarantäne wäre es zu spät, erst dann technische Mittel zur Verfügung zu stellen. Dies auch deshalb, weil der Umgang mit den Geräten geübt werden müsse. Inzwischen habe der Arbeitgeber dem Betriebsrat Tablets der Marke Terra im Wert von 160,89 € bis 209,90 € zuzüglich des Transponder für das Internet zur Verfügung gestellt. Unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers sei die Kostenbelastung zumutbar.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Anhörungsprotokolle Bezug genommen.

II.

1. Die Beschwerde ist statthaft, § 87 Abs. 1 ArbGG, und zulässig, da sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet wurde, § 87 Abs. 2 S. 1, § 66 Abs. 1 S. 1, § 89 Abs. 1 und 2 ArbGG, § 594 ZPO.

2. Die Beschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag zu Recht stattgegeben. Die Beschwerdekammer schließt sich der Begründung des Arbeitsgerichts an und nimmt darauf Bezug. Das Vorbringen des Arbeitgebers in der Beschwerdeinstanz führt zu keiner abweichenden Beurteilung.

Der Antrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt, § 80 Abs. 2, § 46 Abs. 2 ArbGG, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zwar trifft es zu, dass im Beschlussverfahren an die Bestimmtheit der Anträge dieselben Anforderungen wie im Urteilsverfahren zu stellen sind. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass bei der Zurverfügungstellung von Sachmitteln für den Betriebsrat nach § 40 Abs. 2 BetrVG dieser nicht einen bestimmten Gerätetyp verlangen kann. Der Betriebsrat kann nur eine Ausstattung im Rahmen des Erforderlichen beanspruchen. Aus diesem Grund reicht es für § 40 Abs. 2 Betriebserfassungsgesetz aus, das Gerät allgemein zu umschreiben und es sodann dem Arbeitgeber überlassen bleibt, welches Gerät er dem Betriebsrat zur Verfügung stellt. Darüber, was gemeint ist, besteht zwischen den Beteiligten auch letztlich kein Streit: Es geht um insgesamt 3 Tablets oder Notebooks, die die technische Eignung für die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz nach § 30 Abs. 2 BetrVG bieten. Mit „handelsüblich“ ist gemeint, dass das Gerät am Markt erhältlich ist, es sich also nicht um einen Eigenbau oder eine unverkäufliche Werbebeigabe (etwa eines Schulungsveranstalters für Betriebsratsschulungen) handelt. Mit „dem gegenwärtigen technischen Standard“ ist gemeint, dass das Gerät die aktuellen Anforderungen für die Durchführung von Videokonferenzen aufweisen muss, wozu insbesondere das Vorhandensein einer Kamera gehört. Es muss

sich weder um ein fabrikneues Gerät handeln (auch ein gebrauchtes Gerät wäre zumutbar), noch um ein solches der allerneuesten Baureihe. Es soll nur nicht bereits technisch überholt sein. Auch unter Berücksichtigung der rasanten technischen Entwicklung im Bereich elektronischer Medien dürfte ein bis zu 4 Jahre altes Gerät gerade noch als dem gegenwärtigen technischen Standard entsprechend angesehen werden. Alles Weitere (das heißt die konkrete Auswahl des betreffenden Geräts) stellt der Betriebsrat mit seinem Antrag in das Auswahlmessen des Arbeitgebers.

Das Rechtsschutzinteresse entfällt nicht deshalb, weil der Arbeitgeber dem Betriebsrat inzwischen entsprechende Geräte zur Verfügung gestellt hat. Es ist nicht ersichtlich, dass der Betriebsrat diese dauerhaft für die Betriebsratsstätigkeit verwenden darf, was der Arbeitgeber in Abrede stellt und weiterhin die Abänderung der stattgebenden Entscheidung des Arbeitsgerichts begehrt.

Der Antrag ist begründet.

Unstreitig liegt eine entsprechende Beschlussfassung des Betriebsrats vor. Soweit der Arbeitgeber meint, der noch unter Geltung von § 129 BetrVG gefasste Beschluss des Betriebsrats erfasse den zum Zeitpunkt der Entscheidung nach § 30 Abs. 2 BetrVG zu beurteilenden Lebenssachverhalt nicht mehr, trifft das nicht zu. Das Begehren des Betriebsrats ist dasselbe geblieben. Geändert haben sich lediglich die rechtlichen Rahmenbedingungen.

Der Betriebsrat kann nach § 40 Abs. 2 BetrVG für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung vom Arbeitgeber in erforderlichem Umfang die Zurverfügungstellung von Informations- und Kommunikationstechnik verlangen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 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. Vielmehr wird von ihm verlangt, dass er die betrieblichen Verhältnisse und die sich stellenden Aufgaben berücksichtigt. Dabei hat er die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamtes und die berechtigten 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. 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 (Bundesarbeitsgericht 18. Juli 2012-7 ABR 23/11-Rn. 20).

Bei Anwendung dieser Grundsätze kann der Betriebsrat die unentgeltliche Überlassung von 3 Tablets oder Notebooks mit Internetzugang mit mindestens 7,9 Zoll Displaygröße vom Arbeitgeber verlangen.

Hierbei handelt es sich um Informations- und Kommunikationstechnik im Sinne von § 40 Abs. 2 BetrVG. Die Entscheidung des Betriebsrats für diese Sachmittel hält sich im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums. Auszugehen ist zunächst davon, dass der Betriebsrat diese Technik benötigt, um seinen Mitgliedern die Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Videokonferenz (§ 30 Abs. 2 BetrVG) zu ermöglichen.

Die in § 30 Abs. 2 S. 1 BetrVG genannten Voraussetzungen liegen vor. Insbesondere sind die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung (Bl. 292 ff. der Akte) unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzungen festgelegt. Diese sieht zunächst vor, dass die Betriebsratsvorsitzende über die Durchführung der (Betriebsrats-) Sitzung in Form einer Präsenzsitzung, Videokonferenz oder einer Hybrid Sitzung nach pflichtgemäßem Ermessen entscheidet. Dabei hat die grundsätzliche Verpflichtung zur Einladung zu einer Präsenzsitzung oberste Priorität. Sodann sieht I. Nr. 2 Abs. 2 GO vor, dass eine Sitzung mit Beschlussfassung im Rahmen einer Videokonferenz bzw. einer Hybrid Sitzung immer eines sachlichen Grundes bedarf. Sodann werden Beispiele für sachliche Gründe genannt, nämlich öffentlich-rechtliche Kontaktsperren oder drohende Beschlussunfähigkeit wegen behördlich angeordneter Quarantäne gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats, keine alternative Räumlichkeit zwecks Sitzungsdurchführung, erhöhte Inzidenzwerte, Erkrankung von Mitgliedern des Betriebsrats. Nach I. Nr. 5 GO können Mitglieder des Betriebsrats, denen nach eigener Einschätzung insbesondere die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln angesichts der Infektionsgefahren mit dem Corona Virus nicht zumutbar ist, zu einer Präsenzsitzung des Betriebsrats im Rahmen einer Videokonferenz zugeschaltet werden. Gemäß I. Nr. 7 soll in der Einladung zu einer Betriebsratssitzung in Form einer Videokonferenz die Betriebsratsvorsitzende den Grund benennen, der den Anlass zu dieser Form der Durchführung bildet.

Damit werden die Voraussetzungen für die Durchführung von Betriebsratssitzungen mittels Videokonferenz hinreichend bestimmt genannt. Es muss sich um einen sachlichen Grund handeln, wobei I. Nr. 2 Abs. 2 GO hierfür Beispiele nennt, insbesondere solche, die mit der Corona Pandemie in Zusammenhang stehen. Auch soweit I. Nr. 5 hinsichtlich der Zumutbarkeit der Anreise der Betriebsratsmitglieder mit öffentlichen Verkehrsmitteln auf deren eigene Einschätzung hinsichtlich der Infektionsgefahren mit dem Coronavirus abstellt, genügt dies dem Bestimmtheitserfordernis. Hierdurch wird zum einen dem Umstand Rechnung getragen, dass allein der Inzidenzwert letztlich nicht ausschlaggebend sein kann; von Bedeutung kann auch der so genannte Hospitalisierungswert sein. Ferner können die unterschiedlichen Coronavarianten je nach ihrer Eigenart sehr schwerwiegende Folgen bis hin zum Tod haben, während manche Varianten nicht ganz so schwere Auswirkungen zeigen. Generell abstrakt können hier im Vorhinein keine konkreten Inzidenzwerte in der Geschäftsordnung vorgegeben werden. Das Abstellen auf die eigene Einschätzung des betreffenden Betriebsratsmitglieds in I. Nr. 5 GO ist deshalb sachgerecht, weil die von dem Coronavirus ausgehenden Gefahren für die Menschen unterschiedlich sind, z.B. wenn die betreffende Person einer so genannten Risikogruppe angehört. Im Übrigen ist es sachgerecht, wenn diejenige Person, die von den Gesundheitsgefahren selbst betroffen ist, darüber in eigener Verantwortung entscheidet, welches Risiko sie einzugehen bereit ist.

Der Vorrang der Präsenzsitzung wird bereits im 2. Absatz der Geschäftsordnung hervor-gehoben. Ferner ergibt sich aus I. Nr. 2 Abs. 2 ein Regel-Ausnahmeverhältnis zu Gunsten der Präsenzsitzungen, da eine Videokonferenz nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig ist. Liegt kein sachlicher Grund vor, müssen Betriebsratssitzungen daher zwingend als Präsenzsitzungen stattfinden.

II. GO gewährleistet die Einhaltung der Voraussetzungen des § 30 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG und stellt sicher, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers stellt es auch keine unzulässige Begünstigung der Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit dar, wenn sie frei nach eigener Einschätzung entscheiden dürften, an einzelnen Tagen zu Hause zu bleiben (um an einer Videokonferenz des Betriebsrats teilzunehmen) und nicht in die Filiale kommen müssen, § 78 S. 2 BetrVG. Vielmehr machen sie lediglich von der in § 30 Abs. 2 BetrVG gesetzlich eingeräumten Möglichkeit der Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Videokonferenz Gebrauch.

Darauf ob der Betriebsrat inzwischen ein neues, größeres Büro bezogen hat, kommt es für die Erforderlichkeit von Informations- und Kommunikationstechnik (§ 40 Abs. 2 BetrVG) für die gesetzlich garantierte Möglichkeit der Abhaltung von Betriebsratssitzungen als Videokonferenz nicht an. Unmaßgeblich ist, ob der Betriebsrat anderenfalls (das heißt, wenn ihm die begehrte Technik nicht zur Verfügung gestellt wird) seine Aufgaben vernachlässigen müsste. Die vom Arbeitgeber angeführte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (16. Mai 2007 - 7 ABR 45/06) ist insoweit überholt. Entscheidend ist, dass der Betriebsrat die Technik benötigt, um von der in § 30 Abs. 2 BetrVG eingeräumten Möglichkeit der Abhaltung von Betriebsratssitzungen mittels Videokonferenz Gebrauch zu machen. Ohne die begehrte Technik ist dies nicht möglich.

Der Betriebsrat braucht sich auch nicht auf Telefonkonferenzen verweisen zu lassen. § 30 Abs. 2 BetrVG lässt gerade Videokonferenzen ausdrücklich zu. Dies schließt es aus, ihn auf Telefonkonferenzen zu beschränken. Es hält sich im Rahmen des dem Betriebsrat zustehenden Beurteilungsspielraums, wenn er aufgrund der bei Videokonferenzen gegebenen Visualisierung gegenüber den rein akustisch wahrnehmbaren Telefonkonferenzen, Erstere bevorzugt.

Auch die Auffassung des Arbeitgebers, die Betriebsratstätigkeit dürfe nicht vom Home Office ausgeübt werden, trifft vor dem Hintergrund des § 30 Abs. 2 BetrVG nicht (mehr) zu. Der vom Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 10. Juli 2013 -7 ABR 22/12- aufgestellte Grundsatz, Betriebsratsmitglieder müssten während ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit im Betrieb am Sitz des Betriebsrats anwesend sein, findet für die Dauer der Teilnahme an einer Videokonferenz nach § 30 Abs. 2 BetrVG eine Einschränkung. Die Durchführung von Videokonferenzen macht von vornherein keinen Sinn, wenn sämtliche Teilnehmer sich im Betriebsratsbüro aufhalten müssen. Die Teilnahme an Videokonferenzen im Sinne von § 30 Abs. 2 BetrVG wird vielmehr im Regelfall von zu Hause aus erfolgen müssen, da die Vertraulichkeit zu gewährleisten ist. Im Übrigen ist zu berücksichtigen, dass mit der Regelung dem Gesundheitsschutz der Betriebsratsmitglieder Rechnung getragen werden soll, d.h. dass sie -ohne sich mit öffentlichen Verkehrsmitteln zum Arbeitsplatz begeben zu müssen - von einem sicheren Ort im Sinne des Infektionsschutzes aus ihre Betriebsratstätigkeit wahrnehmen können. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein Erscheinen am Arbeitsplatz aufgrund der Infektionszahlen zu ge-

fährlich ist. Gerade dann muss aber die Betriebsratstätigkeit gewährleistet bleiben, beispielsweise um Beschlüsse über die Einführung von pandemiebedingter Kurzarbeit zu fassen.

Dies gilt auch in Bezug auf die vom Arbeitgeber angeführte die Problematik, dass die Arbeitszeit der Betriebsratsmitglieder zwischen 4 und 7,5 Stunden pro Tag betrage und sie entsprechend im Schichtplan eingeteilt werden, während die Betriebsratssitzungen je nach Umfang tagesaktueller Themen mal länger und mal kürzer dauerten. Insoweit ist hinzunehmen, wenn zwischen dem Ende der Betriebsratstätigkeit und der tatsächlichen Arbeitsaufnahme im Betrieb eine gewisse Zeitspanne auf die Anreise zum Arbeitsplatz entfällt. Im Übrigen besteht die Betriebsratstätigkeit nicht allein in der Teilnahme an den Sitzungen. Es sind Unterlagen durchzuarbeiten etc. Von daher ist denkbar, dass auch nach dem Ende einer Videokonferenz ein Betriebsratsmitglied an diesem Tag noch sonstige Betriebsratstätigkeit verrichtet. Dies ist eine Frage des Einzelfalls und kann daher entgegen der Auffassung des Arbeitgebers nicht als genereller Einwand gegen die Durchführung von Videokonferenzen angeführt werden.

Die Betriebsratsmitglieder müssen sich während der Ausübung ihrer Betriebsratstätigkeit auch nicht zwingend in der Nähe ihres Arbeitsplatzes aufhalten. Zwar sind nach § 37 Abs. 2 BetrVG Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts (nur) zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Wenn jedoch § 30 Abs. 2 BetrVG die Teilnahme an Videokonferenzen des Betriebsrats, die regelmäßig von zu Hause aus erfolgt, ausdrücklich zulässt, ist es dem Arbeitgeber zugleich zuzumuten, dass zwischen dem Ende der Videokonferenz und der Arbeitsaufnahme im Betrieb für die Zurücklegung der Wegstrecke zum Arbeitsplatz eine gewisse Zeit anfällt. Ob diese vom Arbeitgeber zu vergüten ist, bedarf hier keiner Entscheidung.

Richtig ist die Ansicht des Arbeitgebers, dass § 30 BetrVG keine Verpflichtung des Betriebsrats zur Durchführung von Videokonferenzen vorschreibt. Die zitierte Norm sieht sie jedoch ausdrücklich als eine mögliche Arbeitsform des Betriebsrats vor. Wenn dieser sich in einer Geschäftsordnung hierfür entscheidet, *hat* der Arbeitgeber ihm nach § 40 Abs. 2 BetrVG die dafür erforderliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen.

Die dem Arbeitgeber durch die Anschaffung von 3 Tablets oder Notebooks entstehenden Kosten sind dem Arbeitgeber zuzumuten. Stellt man auf den Kaufpreis der vom Arbeitgeber dem Betriebsrat vorläufig zur Verfügung gestellten Geräte der Marke Terra ab, ist von einem Anschaffungspreis je Gerät von 160,89 € bis 209,90 € auszugehen, wobei noch der Transponder für das Internet hinzukommt. Die Kosten für diese Technik dürften insgesamt (für 3 Geräte einschließlich Transponder) 750 € nicht übersteigen. Soweit der Arbeitgeber die Kosten für sämtliche im Unternehmen mit Tablets oder Laptops auszustattende Betriebsratsmitglieder veranschlagt und den hierfür erforderlichen Betrag mit 200.000 € (unter Zugrundelegung von 1000 € je Betriebsratsmitglied, was im Hinblick auf die Kosten für die dem Betriebsrat hier vorübergehend zur Verfügung gestellte Technik nicht nachvollziehbar ist) beziffert, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Maßgeblich ist jeweils der aufzuwendende Geldbetrag je Betriebsratsmitglied. Dieser ist dem Arbeitgeber hier zuzumuten. Aus der Betriebsgröße, die in Relation zur Anzahl der Betriebsratsmitglieder steht, lässt sich auf eine entsprechende wirtschaftliche Leistungsfä-

higkeit des Betriebs schließen, die nach Überzeugung der Kammer eine derartige Ausgabe für den Arbeitgeber verkraftbar erscheinen lässt.

Darauf, dass Telefonkonferenzen des Betriebsrats (für den Arbeitgeber) billiger wären, kommt es nicht entscheidend an. Der Betriebsrat begründet im Einzelnen, warum er Videokonferenzen gegenüber Telefonkonferenzen für das geeignetere Kommunikationsforum hält, nämlich wegen der Visualisierung. Dieser Grund ist sachlich berechtigt, so dass die Entscheidung des Betriebsrats auch insoweit innerhalb des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums liegt.

Dem Betriebsrat ist die gewünschte Informations- und Kommunikationstechnik auch dauerhaft zur Verfügung zu stellen. Insbesondere kann der Betriebsrat nicht darauf verwiesen werden, jeweils beim Arbeitgeber um die Aushändigung der Tablets oder Notebooks zu bitten, wenn er diese benötigt. Die Erforderlichkeit einer Videokonferenz kann sich sehr kurzfristig ergeben, so dass nicht immer gewährleistet ist, dass der betreffende Ansprechpartner auf Seiten des Arbeitgebers, der die Geräte verwahrt, diese sogleich herausgeben kann. Dies gilt umso mehr, wenn diese nicht lediglich verwahrt, sondern von anderen Mitarbeitern in der täglichen Arbeit tatsächlich genutzt werden.

Soweit der Arbeitgeber im Anhörungstermin darüber hinaus eingewandt hat, bei Verhinderung von Betriebsratsmitgliedern sei nicht gewährleistet, dass diese ein Tablet nutzen können, fällt dies in die Organisationssphäre des Betriebsrats. Insoweit bleiben zunächst die praktischen Erfahrungen des Betriebsrats abzuwarten, ob 3 Geräte ausreichend sind oder für kurzfristig nachrückende Ersatzmitglieder ein weiteres Gerät angeschafft werden muss. Dies ist hier jedoch nicht Streitgegenstand.

III.

Gründe, die Rechtsbeschwerde zuzulassen, liegen nicht vor, § 92 Abs. 1, § 72 ArbGG.