

29. Juni 2010

Kosten des Betriebsrats

Welche Kosten des Betriebsrats der Arbeitgeber tragen muss, ist durch die §§37, 40, 51, 59, 65, 73 und 80 BetrVG geregelt.

Grundsätze

Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt grundsätzlich der Arbeitgeber (§ 40 BetrVG). Gleiches gilt für die Kosten, die durch den Gesamtbetriebsrat, den Konzernbetriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder durch die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung verursacht werden. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, von den Arbeitnehmern eine Umlage zu erheben, um die Arbeit des Betriebsrats zu finanzieren (§ 41 BetrVG).

Diese Finanzierung darf argumentativ nicht gegen den Betriebsrat verwendet werden. Man kann eine Einstweilige Verfügung gegen den Arbeitgeber beantragen, wenn er den Beschäftigten z.B. mitteilt, die freiwilligen sozialen Leistungen des Arbeitgebers könnten höher ausfallen, wenn der Betriebsrat sparsamer haushalten würde (ArbG Wesel – 3 BV Ga 1/96, DJV-Datenbank Juri Nr. 10324; BAG – 7 ABR 60/94, DJV-Datenbank Juri Nr. 9966; BAG – 7 ABR 14/97, DJV-Datenbank Juri Nr. 10667).

Aber der Arbeitgeber muss nicht alle Kosten tragen, denn das Mandat ist ein Ehrenamt. Wenn z.B. der freigestellte Betriebsratsvorsitzende einen längeren Anfahrtsweg hat, weil er bislang in einer Außenredaktion tätig war und das Betriebsratsbüro in der Zentrale ist oder der Nettolohn geringer ausfällt, weil die nicht mehr geleisteten, aber zu zahlenden Sonntagsdienste versteuert werden müssen, so muss der Arbeitgeber diese Nachteile nicht ausgleichen (BAG – 7 ABR 62/06; DJV-Datenbank juri Nr. 11702).

Budget

Einige Arbeitgeber weisen im Rahmen der Etatplanung dem Betriebsrat ein Budget zu. Dieses Budget hat aber lediglich die Funktion einer Rechengröße. Der Etat entbindet den Arbeitgeber nicht von der gesetzlichen Verpflichtung, alle Kosten des Betriebsrats zu tragen. Der Arbeitgeber kann nicht mit der Begründung, der

Betriebsrat habe bereits sein Budget überschritten, die Kostenübernahme verweigern.

Falls möglich sollten Betriebsräte mit dem Arbeitgeber einen so genannten Dispositionsfonds aushandeln, damit der Betriebsrat kleinere Ausgaben direkt aus seiner „Portokasse“ begleichen kann. Ein solcher Dispositionsfonds soll lediglich die Zahlungsabwicklung erleichtern. Er darf vom Arbeitgeber nicht dazu benutzt werden, Zahlungen zu begrenzen.

Belege

Der Arbeitgeber muss lediglich solche Kosten erstatten, die ihm im Einzelnen per Beleg nachgewiesen worden sind. Die Angabe einer Tagungspauschale (z.B. anlässlich einer Betriebsratsschulung) reicht nicht, denn der Arbeitgeber kann bei einer derartigen Pauschale nicht erkennen, welche Kosten der Veranstalter in der Pauschale „versteckt“ hat (BAG – 7 ABR 47/94, DJV-Datenbank Juri Nr. 9953).

Der Arbeitgeber muss außerdem nur die Kosten übernehmen, die durch einen Beschluss des Betriebsrats ausgelöst worden sind. Dieser Beschluss muss formal ordnungsgemäß zustande gekommen sein. Das ist er nicht, wenn z.B. die Tagesordnung dem Betriebsrat nicht rechtzeitig mitgeteilt wurde.

Ein Betriebsratsmitglied darf in eigenen Angelegenheiten weder mitstimmen noch mitberaten. Für das betroffene Betriebsratsmitglied ist das Ersatzmitglied zu laden. Der Beschluss ist auch dann fehlerhaft, wenn das betroffene Betriebsratsmitglied zwar nicht an der Abstimmung, aber doch an der Beratung teilgenommen hat. Der fehlerhafte Beschluss ist unwirksam (BAG – 1 ABR 30/98, DJV-Datenbank Juri Nr. 10959).

Beschluss

Kostenauslösende Beschlüsse sollten immer gesondert auf der Tagesordnung aufgeführt werden. Wird der Beschluss über die Teilnahme an einem Schulungsseminar z.B. unter dem Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ gefasst, ist dieser Beschluss nur dann ordnungsgemäß zustande gekommen, wenn der Betriebsrat vollzählig anwesend war, keinerlei Ersatzmitglieder an dem Beschluss mitgewirkt haben und dieser einstimmig zu Stande gekommen ist (BAG – 7 ABR 14/92, DJV-Datenbank Juri Nr. 2250).

Betriebsratsbüro

Der Betriebsrat hat Anspruch auf ein funktionsgerechtes Büro. Ob dieser Büroraum ständig zur Verfügung stehen muss oder nur stundenweise, hängt von den Bedürfnissen des Betriebsrats ab. Diese Anforderungen sind ihrerseits bestimmt durch die Anzahl der zu vertretenden Mitarbeiter. Können die Sitzungen des Betriebsrats nicht in seinem Büro stattfinden, ist ihm für seine Sitzungen das Konferenzzimmer der Firma zur Verfügung zu stellen. So entschied das Arbeitsgericht Halberstadt, dass der Arbeitgeber entweder entsprechende Räume

anmieten oder einen Bürocontainer aufstellen müsse, um dem neunköpfigen Betriebsrat ein mindestens 20 qm großes Büro zur alleinigen Nutzung überlassen zu können (ArbG Halberstadt – 3 BV 3/98, DJV-Datenbank Juri Nr. 10742). Der Betriebsrat hat das Hausrecht an den Betriebsratsräumen. Dies gilt auch gegenüber dem Arbeitgeber (ArbG Frankfurt/Main – 1 BVGa 65/98, DJV-Datenbank Juri Nr. 10860).

Das Hausrecht berechtigt den Betriebsrat allerdings nicht, Dritten Zugang zu den Räumen des Betriebsrats zu gewähren, wenn Zutritt oder Aufenthalt Dritter im Büro des Betriebsrats zur Erfüllung der Aufgaben nicht erforderlich sind. Die Beurteilung der Frage, ob ein Gespräch mit einem Rechtsanwalt im Betriebsratsbüro erforderlich ist, obliegt im jeweiligen Einzelfall dem Betriebsrat. Der Betriebsrat muss dabei allerdings die betrieblichen Verhältnisse und seine Aufgaben berücksichtigen. So ist z.B. der Zugang Dritter erforderlich, wenn ein Gespräch mit dem gesamten Betriebsratsgremium notwendig ist oder Unterlagen im Betriebsratsbüro eingesehen werden müssen (BAG – 5 BV 74/97, DJV-Datenbank Juri Nr. 11058).

Personelle Ausstattung

Der Betriebsrat muss auch seine Schriftstücke nicht selber erstellen, sondern kann sich dabei der Hilfe einer Sekretärin bedienen. In kleineren Betrieben ist ihm ggf. die Arbeitskraft einer Sekretärin nur stundenweise zur Verfügung zu stellen. Die Entscheidung, ob und welche Tätigkeiten einer Sekretärin überlassen werden, obliegt dem Betriebsrat. So wurde dem Betriebsrat einer Druckerei mit 750 Beschäftigten eine Sekretärin zuerkannt; bis dato hatten die drei freigestellten BR-Mitglieder die Sekretariatsarbeiten erledigt (BAG 7 ABR 14/04 – DJV-Datenbank Juri Nr. 11578). Der Betriebsrat hat bei der Auswahl der Mitarbeiterin ein Mitentscheidungsrecht.

Vertrauen

So hat sich z.B. ein Betriebsrat zu Recht geweigert, mit einer Sekretärin zusammenzuarbeiten, die das Protokoll einer Betriebsratssitzung auf Diskette mit nach Hause genommen hatte. Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber zu Recht aufgefordert, ihm eine andere Sekretärin zur Verfügung zu stellen (BAG – 7 ABR 3/96, DJV-Datenbank Juri Nr. 10099).

Eine Sekretärin, die als Ersatzkraft für den Betriebsrat kandidiert hat, bringt der Betriebsratstätigkeit nicht nur das übliche Arbeitnehmerinteresse entgegen, sondern engagiert sich im Regelfall auch für die Sache.

Technische Ausstattung

Durch die Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes wurde ausdrücklich geregelt, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat Informations- und Kommunikationstechnik in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen hat (§ 40 Abs. 2 BetrVG). Damit ist zwar gesetzlich vorgesehen, dass der Betriebsrat

einen Anspruch auf derartige Betriebsmittel haben kann. Angesichts des unbestimmten Rechtsbegriffs „in erforderlichem Umfang“ wird es im Einzelfall jedoch wie bislang zu Streitigkeiten über die konkrete technische Ausstattung kommen.

Computer

Ein Betriebsrat hat Anspruch auf die Büroausstattung, die im Betrieb üblich ist. Wenn der Arbeitgeber für seine eigene Arbeit Computer einsetzt, muss der Betriebsrat nicht mit einer Schreibmaschine arbeiten (LAG Köln – 10 TaBV 103/94, DJV-Datenbank Juri Nr. 9794). Sorgfältig muss der Betriebsrat allerdings begründen, welche Speicherkapazität er benötigt und welche Programme für seine Tätigkeit unerlässlich sind. Ein Betriebsrat, der 230 Mitarbeiter zu vertreten hatte, hat für sich einen Computer mit einem Arbeitsspeicher von vier MB und einer Festplatte mit 20 MB sowie ein Textverarbeitungsprogramm erstritten (LAG Baden-Württemberg – 7 TaBV 4/95, DJV-Datenbank Juri Nr. 10092).

Nicht erreichen konnte dieser Betriebsrat allerdings die Anschaffung eines grafikfähigen Druckers und eines CD-ROM-Laufwerks. Das Gericht bescheinigte dem Betriebsrat, er habe nicht dargelegt, weshalb diese Bestandteile des Computers für seine Arbeit erforderlich seien.

Wer aber als Betriebsrat regelmäßig ein Infoblatt herausgeben will, kann auch einem Gericht die Notwendigkeit eines grafikfähigen Druckers plausibel machen.

Ein Tabellenkalkulationsprogramm ist für die Betriebsratsarbeit notwendig, wenn in erheblichem Umfang Überstunden anfallen, gleichzeitig aber auch Entlassungen und Kurzarbeit anstehen. Dies gilt jedenfalls bei einer Betriebsgröße von 460 Arbeitnehmern (LAG Köln – 10 TaBV 103/94, DJV-Datenbank Juri Nr. 9794).

E-Mail

Der Betriebsrat ist berechtigt, das E-Mail-System für seine Mitteilungen an die Mitarbeiter zu nutzen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn das E-Mail-System nicht gesondert angeschafft werden muss, sondern alle Arbeitsplätze bereits mit diesem System vernetzt sind. Der Arbeitgeber kann nicht verlangen, dass der Betriebsrat die Texte dem Arbeitgeber vorlegt (LAG Baden-Württemberg – 5 TaBV 1/97, DJV-Datenbank Juri Nr. 10795). Der Betriebsrat ist nicht verpflichtet, seine Informationen ausschließlich per Mail zu verbreiten; dies gilt jedenfalls dann, wenn es Arbeitsplätze ohne persönliche Mail-Adresse gibt (BAG 7 ABR 12/03; DJV-Datenbank Juri Nr. 11501). Auch Gewerkschaften dürfen betriebliche Mail-Adressen ohne Aufforderung der Arbeitnehmer und ohne Einwilligung des Arbeitgebers nutzen (BAG – 1 AZR 515; vgl. DJV-Datenbank juri Nr. 11793). Der Betriebsrat hat auch den Anspruch, dass ihm der betriebliche Mail-Verteiler zugänglich gemacht wird. Er muss die Daten nicht manuell einpflegen (ArbG Magdeburg – 1 BVGa 7/06); DJV-Datenbank juri Nr. 11598).

Internet/Intranet

Nutzt der Arbeitgeber das Intranet für die Kommunikation unter den Firmenangehörigen, so hat der Betriebsrat einen Anspruch darauf, dass ihm eine eigene Homepage innerhalb des Systems eingerichtet wird. Der Betriebsrat ist allerdings nicht berechtigt, eine eigene Homepage im Internet einzurichten, da so die Öffentlichkeit über betriebsinterne Vorgänge unterrichtet würde (ArbG Paderborn – 1 BV 35/97, DJV-Datenbank Juri Nr. 10635). Dem Anspruch auf Zugang zum Intranet steht nicht entgegen, dass dadurch Arbeitnehmer anderer Betriebsstätten Zeit aufwenden, um z.B. die Mitteilungen des Betriebsrats der Zentrale zu lesen (BAG 7 ABR 18/04, DJV-Datenbank Juri Nr. 11567). Auch wenn nur 15 Prozent der betrieblichen Arbeitsplätze Zugang zum Internet haben, kann der Betriebsrat Anspruch auf einen Internetzugang haben. Dem Betriebsrat steht ein Beurteilungsspielraum bei der Frage zu, ob der Internetzugang erforderlich ist (BAG 7 ABR 8/03, DJV-Datenbank Juri Nr. 11507). Der Internet-Zugang gehört zum erforderlichen Umfang der Betriebsratsausstattung im Rahmen der laufenden Geschäfte, sofern damit keine zusätzlichen Kosten verbunden sind. Ansonsten muss der Betriebsrat den Bedarf begründen (BAG 7 ABR 79/08; DJV-Datenbank juri Nr. 11810).

Handy

Im Einzelfall kann auch die Anschaffung eines Handys für den Betriebsrat als erforderlich angesehen werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Betriebsrat mehrere Betriebsstätten betreuen muss und sich z.B. im Betriebsratsbüro nur wenige Stunden pro Woche aufhält. Das Arbeitsgericht Frankfurt/Main verpflichtete den Arbeitgeber dazu, den drei freigestellten Betriebsratsmitgliedern auf seine Kosten Handys zur Verfügung zu stellen (ArbG Frankfurt/M – 18 BV 103/97, DJV-Datenbank Juri Nr. 10478).

Telefaxgerät

Der Betriebsrat eines Zeitungsverlags mit etwa 350 Arbeitnehmern erstritt für sich ein eigenes Telefaxgerät. Das Gericht stellte im Wesentlichen auf die Außenredaktionen ab, denen ein schneller schriftlicher Zugang zum Betriebsrat ermöglicht werden müsse. Die eingeräumte Mitbenutzung der firmeneigenen Faxgeräte sah das Gericht als nicht ausreichend an, da über solche Faxgeräte keine vertraulichen Unterlagen empfangen werden könnten (LAG Hamm – 3 TaBV 2/97, DJV-Datenbank Juri Nr. 10224). Das LAG Düsseldorf verneinte dagegen den Anspruch auf ein eigenes Faxgerät und verwies Arbeitnehmer und Betriebsrat darauf, dass dreimal pro Tag ein Firmenkurier-Dienst zum Versand vertraulicher Unterlagen genutzt werden könne (LAG Düsseldorf – 8 TaBV 33/93, DJV-Datenbank Juri Nr. 9219).

Telefon

Wenn es sich nicht um einen Kleinbetrieb handelt, hat der Betriebsrat auch Anspruch auf einen eigenen Nebenanschluss. Die Speicherung der entsprechenden Telefondaten ist eingeschränkt zulässig, und zwar dürfen Zeitpunkt, Dauer und

Anzahl der Gebühreneinheiten gespeichert werden. Eine Betriebsvereinbarung, die eine derartige Regelung vorsieht, hindert den Betriebsrat nicht daran, seine Arbeit korrekt zu erledigen (BAG – 1 ABR 48/84, DJV-Datenbank Juri Nr. 1731). Diese Rechtsprechung des BAG ist kritisiert worden. Gegenteilig entschied das LAG Baden-Württemberg (11 TaBV 8/81, DJV-Datenbank Juri Nr. 339).

Bücher und Zeitschriften

Es fällt in die Organisationskompetenz des Betriebsrats zu entscheiden, auf welche Art und Weise er sich seine Informationen verschafft. Der Arbeitgeber kann das Abo einer Zeitschrift also nicht mit der Begründung verweigern, der Betriebsrat solle stattdessen eine Schulung besuchen (BAG – 7 ABR 37/94, DJV-Datenbank Juri Nr. 9805).

Der Betriebsrat hat beispielsweise einen Anspruch darauf, dass für jedes seiner Mitglieder ein Exemplar der Textsammlung Kittner: „Arbeits- und Sozialordnung“ in der jeweils neuesten Ausgabe angeschafft wird (LAG Düsseldorf – 11 TaBV 147/81, DJV-Datenbank Juri Nr. 1887).

Auswahl

Der Betriebsrat kann auch seine Fachliteratur auswählen. Dieses Auswahlrecht ist nicht überschritten, wenn der Betriebsrat die Anschaffung der Kittner-Sammlung beschließt, während der Arbeitgeber der Meinung ist, die preisgünstigere Sammlung „Arbeitsgesetze“ aus dem dtv-Verlag sei ausreichend. Der Betriebsrat braucht sich bei seiner Entscheidung nicht ausschließlich von dem Interesse einer möglichst geringen Kostenbelastung des Arbeitgebers leiten zu lassen. Der Arbeitgeber hatte angeführt, die Entscheidung für die Sammlung Kittner würde bei ihm zu Mehrkosten von 2.045 Euro führen. Das Gericht befand allerdings, die Bücher seien nicht vergleichbar, da die Sammlung Kittner vollständiger sei und darüber hinaus einleitende Texte zu den jeweiligen Gesetzen enthalte (BAG – 7 ABR 22/95, DJV-Datenbank Juri Nr. 10312).

Jedes Betriebsrats- und das erste Ersatzmitglied kann neben der Gesetzessammlung auch einen Kurzkomentar (zum Preise von ca. 15 Euro) anschaffen lassen (ArbG Elmshorn – 1d BV 10/91, DJV-Datenbank Juri Nr. 2140).

Auch das Arbeitsrechtshandbuch von Schaub und den Kommentar von Fitting/Auffarth/Kaiser haben sich die Betriebsräte erstritten, und zwar nicht als Exemplar für jedes Betriebsratsmitglied, sondern als Einzelexemplar für das Gremium Betriebsrat. Der Arbeitgeber wollte in beiden Fällen auf die Mitbenutzung verweisen. Die Gerichte waren allerdings der Meinung, es handle sich jeweils um Standardwerke, die jederzeit dem Betriebsrat griffbereit zur Verfügung stehen müssten (ArbG Elmshorn – 1d BV 10/91, DJV-Datenbank Juri Nr. 2140; LAG Bremen – 4 TaBV 46/95 und 4 a TaBV 20/94, DJV-Datenbank Juri Nr. 10305).

Die Anschaffung eines weiteren Kommentars zum Betriebsverfassungsgesetz ist nur dann erforderlich, wenn der Betriebsrat eine konkrete Aufgabe benennen kann. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Betriebsrat einen Kommentar zur eigenen Nutzung hat und einen weiteren beim Arbeitgeber einsehen kann (BAG – 7 ABR 15/94, DJV-Datenbank Juri Nr. 9708).

Auch das Abonnement einer Zeitschrift, z.B. „Arbeitsrecht im Betrieb“, kann der Betriebsrat verlangen (ArbG Elmshorn – 1d BV 10/91, DJV-Datenbank Juri Nr. 2140). Will er mehrere Zeitschriften abonnieren, muss ein konkretes Informationsbedürfnis vorliegen und zudem muss der Betriebsrat darlegen, welche Informationen die bereits vorhandene Zeitschrift nicht liefert. Der Betriebsrat eines Zeitungsverlags scheiterte auf Grund einer nicht ausreichenden Begründung mit seinem Wunsch, die Zeitschrift „Arbeit und Ökologiebriefe“ zu abonnieren. Der Arbeitgeber verwies darauf, der Betriebsrat beziehe die Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ und die Lose-Blatt-Sammlung „Krause – Arbeitssicherheit“; des Weiteren stehe ihm die Informationsschrift der Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung zur Verfügung. Es sei nicht ersichtlich, welche Informationen die weitere Zeitschrift bringen solle (BAG – 7 ABR 37/94, DJV-Datenbank Juri Nr. 9805).

Probeabo

Sinnvoll ist es, ein kostenloses Probeabonnement der gewünschten Zeitschrift zu bestellen und dann anhand eines konkreten Falls darzulegen, dass die dem Probe-Abo entnommenen Informationen in den anderen Zeitschriften nicht zu finden waren.

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat auch Spezialliteratur zur Verfügung zu stellen, wenn sie für seine Arbeit erforderlich ist.

Eine Monographie zum Thema „Das Ordnungswidrigkeitenverfahren nach dem BetrVG“ wurde beispielsweise als erforderlich eingestuft (ArbG Darmstadt – 4 BV 40/95, DJV-Datenbank Juri Nr. 10231).

Der Betriebsrat ist allerdings nicht berechtigt, einfach in einen Buchladen zu gehen und die Rechnung dem Arbeitgeber zusenden zu lassen. Der Arbeitgeber hat vielmehr das Recht, mit seinen Mitteln die vom Betriebsrat für erforderlich gehaltenen Sachmittel zu beschaffen. Tut er dies jedoch nicht, muss der Betriebsrat ggf. einen Prozess führen.