

Kosten der Betriebsratsarbeit



Betriebsratsarbeit ist nicht zum Nulltarif zu haben – im Gegenteil. Damit der Betriebsrat seine Aufgaben jederzeit erfolgreich erfüllen kann, muss er auch über die erforderlichen Sach- und Finanzmittel verfügen. Um das zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber in § 40 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) die Arbeitgeber verpflichtet, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen und außerdem Räume, Sachmittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen.

Doch wenn's ans Bezahlen geht, sind in der Praxis viele Betriebsräte einem besonderen Rechtfertigungs- und Begründungsdruck seitens der Unternehmensleitung ausgesetzt. Im Folgenden stellen wir beispielhaft dar, welche Kostenübernahmen der Betriebsrat billigerweise verlangen kann.

KOSTEN DES GREMIUMS	KOSTEN DER BETRIEBSRATS-MITGLIEDER	SACHAUFWAND
▼ Kosten der Geschäftsführung	▼ Reisekosten	▼ Büroräume
▼ Kosten für Rechtsstreitigkeiten	▼ Kosten der Rechtsverfolgung	▼ Büroausstattung
▼ Sachverständigenkosten	▼ Schulungskosten	▼ Büropersonal
		▼ Fachliteratur

Grundsatz

Voraussetzung für eine Kostenübernahmeverpflichtung des Arbeitgebers ist, dass

1. die Kostenentstehung in einem unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit der Betriebsratsarbeit steht,
2. die Kostenverursachung für die Betriebsratsarbeit erforderlich und
3. die Höhe der entstandenen Kosten verhältnismäßig ist.

Bei der Beurteilung dieser Kriterien steht dem Betriebsrat ein breiter Ermessensspielraum zu.

Kosten des Gremiums

1. KOSTEN DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Hierzu zählen alle Aufwendungen des normalen Geschäftsbetriebs des Betriebsratsgremiums, wie beispielsweise

- ▶ Porto- und Telefonkosten;
- ▶ Kosten für die nach § 34 BetrVG vorgeschriebenen Sitzungsprotokolle;
- ▶ Kosten für die Veranstaltung von Sitzungen, Betriebsversammlungen und Sprechstunden;
- ▶ Tagungskosten für Versammlungen und Sitzungen, wenn im Betrieb kein geeigneter Raum zur Verfügung steht und der Betriebsrat deshalb einen externen Raum anmieten muss;
- ▶ Kosten eines Dolmetschers in größeren Betrieben mit vielen ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn dies in Sitzungen und Versammlungen zur Verständigung erforderlich ist;
- ▶ Übersetzungskosten von Schriftstücken für ausländische Mitarbeiter;
- ▶ Kosten für die Herausgabe eines Informationsblattes. Der Betriebsrat kann nicht darauf beschränkt werden, die Belegschaft ausschließlich auf Betriebsversammlungen oder durch Aushänge am 'Schwarzen Brett' zu informieren;
- ▶ in Konzernen mit internationaler Verflechtung die Kosten, die durch die Zusammenarbeit mit ausländischen Interessenvertretern des Konzerns entstehen. Dazu gehören neben Telefonkosten auch Reise- und Übernachtungskosten.





2. KOSTEN DER RECHTSVERFOLGUNG

► Die Kostenerstattungspflicht entsteht bei jeder erforderlichen gerichtlichen Klärung betriebsverfassungsrechtlicher Streitfragen. Prozessgegner kann dabei der Arbeitgeber sein, aber auch andere betriebsverfassungsrechtliche Organe, wie etwa Gesamt- oder Konzernbetriebsrat. Gleiches gilt für Streitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, beispielsweise im Falle einer Wahlanfechtung oder eines Antrags auf Auflösung des Betriebsrats sowie bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und einem Betriebsratsmitglied.

Die gerichtliche Verfolgung oder Verteidigung von Rechten des Betriebsrats muss erforderlich sein.

Prozesskosten sind daher nicht erstattungsfähig, wenn

- die Rechtsverfolgung offenkundig überflüssig ist, weil der Arbeitgeber zum Beispiel den streitigen Anspruch bereits anerkannt hat
- eine anderweitige Klärung möglich ist, etwa indem das Ergebnis eines Parallelverfahrens oder eines

- die Rechtsverfolgung offensichtlich aussichtslos ist. Bei der Entscheidung, einen **Rechtsanwalt** zu beauftragen, muss der Betriebsrat prüfen, ob die anwaltliche Vertretung notwendig ist. Dies ist der Fall, wenn
- die Sach- oder Rechtslage nach Einschätzung des Betriebsrats besondere Schwierigkeiten aufweist,
- auch der Arbeitgeber sich anwaltlich beziehungsweise von seinem Justiziar vertreten lässt oder
- die anwaltliche Vertretung in der Rechtsbeschwerdeinstanz zwingend vorgeschrieben ist.

Die Beauftragung eines Rechtsanwalts erfordert einen ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats gesondert für jede Instanz.

Die Kosten einer Einigungsstelle inklusive der Kosten für externe Beisitzer des Betriebsrats trägt der Arbeitgeber.

3. KOSTEN EINES SACHVERSTÄNDIGEN

Will sich der Betriebsrat von einem Sachverständigen unterstützen lassen, so muss er nachweisen, dass dies für die Bearbeitung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Dies ist der Fall, wenn der Betriebsrat mit **schwierigen Sachthemen** konfrontiert ist, die er selbst nicht mehr bearbeiten kann, zum Beispiel bei Fragen der EDV-Technik, versicherungsmathematischen Fragestellungen, arbeitswissenschaftlichen Fragen oder zur Verhandlung über einen Interessenausgleich und Sozialplan. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Sachverständiger nicht erforderlich, wenn sich der Betriebsrat die nötige Sachkenntnis kostengünstiger, etwa durch Schulungen aneignen kann. Dies gilt insbesondere, wenn es um die allgemeine Vermittlung von Kenntnissen geht, losgelöst von konkreten innerbetrieblichen Fragestellungen.

Bevor der Betriebsrat einen Sachverständigen beauftragt, muss er eine nähere **Vereinbarung mit dem Arbeitgeber** über die konkreten Modalitäten des Auftrags treffen, also beispielsweise über den Auftragsumfang, die thematische Eingrenzung, den Sachverständigen selbst und Kosten und Zeitpunkt der Auftragserteilung. Soweit der Betriebsrat einen Anspruch auf einen Sachverständigen hat, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Vereinbarung zu treffen. Nötigenfalls kann der Betriebsrat auch eine einstweilige Verfügung erwirken.

In Unternehmen mit mehr als 300 Mitarbeitern hat der Betriebsrat im Falle einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG einen gesetzlichen Anspruch auf Unterstützung durch einen externen Berater. In diesem Fall ist die sonst nötige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nicht erforderlich. Ausreichend ist, dass der Betriebsrat einen Beschluss über die Auftragserteilung gefasst und die Unternehmensleitung entsprechend informiert hat.

Aufwendungen einzelner Betriebsratsmitglieder

Entstehen einzelnen Betriebsratsmitgliedern aufgrund ihrer Betriebsratsarbeit Kosten, so hat auch diese der Arbeitgeber zu tragen. Im Einzelnen ist ein Kostenerstattungsanspruch von der Rechtsprechung unter anderem in folgenden Fällen anerkannt worden:

Erstattung von Reparaturkosten des eigenen Autos, wenn das Betriebsratsmitglied in Erledigung von Betriebsratsaufgaben einen Verkehrsunfall hat und der Arbeitgeber die Benutzung des eigenen Wagens ausdrücklich gewünscht hat oder dies erforderlich war.

Erstattung von Reisekosten wie zum Beispiel

- ▶ Reisen zu Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, die für die Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse im Sinne von § 37 Abs. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes vermitteln,
- ▶ Reisen zur Teilnahme an Sitzungen des Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, Wirtschaftsausschusses oder sonstiger Ausschüsse,
- ▶ Reisen zur Teilnahme an Betriebsversammlungen eines anderen Werks des Unternehmens auf Einladung des dortigen Betriebsrats,
- ▶ Reisen des Betriebsratsvorsitzenden und gegebenenfalls des beteiligten Betriebsratsmitglieds zur Teilnahme an auswärtigen Gerichtsterminen,
- ▶ Besuche von auswärtigen Betrieben, Betriebsteilen, Nebenbetrieben, etwa zur Wahrnehmung von Sprechstunden, zu Betriebsbegehungen oder um sonstige Betriebsratsaufgaben zu erledigen.

Besteht im Betrieb eine für alle Mitarbeiter verbindliche Reisekostenregelung, gilt diese auch für Reisen der Betriebsratsmitglieder im Rahmen ihrer Betriebsratstätigkeit.

Erstattung von Schulungskosten für Bildungsveranstaltungen, die für die Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse im Sinne von § 37 Abs. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes vermitteln.

Erstattung der Kosten, die einem Betriebsratsmitglied durch die Führung von Rechtsstreitigkeiten in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten entstehen. Im Einzelnen können beispielsweise folgende Streitigkeiten – auch von Wahlbewerbern oder Ersatzmitgliedern – in Betracht kommen:

- ▶ Anfechtung der Wahl eines Betriebsratsmitglieds nach § 19 des Betriebsverfassungsgesetzes,
- ▶ Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat nach § 23 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes,
- ▶ Feststellung des Verlustes der Wählbarkeit eines Betriebsratsmitglieds,
- ▶ Feststellung der Wirksamkeit eines Rücktrittsbeschlusses des Betriebsrats,

- ▶ Beschlussverfahren zur Durchsetzung des Anspruchs eines Betriebsratsmitglieds auf Teilnahme an einer Schulung,
- ▶ Beschlussverfahren eines Ersatzmitglieds zur Klärung der Frage seines aktuellen Nachrückens in den Betriebsrat oder seiner zeitweiligen Ersatzmitgliedschaft im Betriebsrat.

Kinderbetreuungskosten als Kosten der Betriebsratsarbeit?

Können Betriebsratsmitglieder verlangen, dass ihnen ihr Arbeitgeber Kosten, die infolge des Betriebsratsmandats für die Betreuung ihrer Kinder entstanden sind, als notwendige Kosten der Betriebsratsarbeit erstattet?

Erstmals hatte das Landesarbeitsgericht Frankfurt/Main (Az: 4/12 TaBV 146/96) einer Betriebsrätin das Recht zugesprochen, eine Kinderbetreuung auf Kosten ihres Arbeitgebers in Anspruch zu nehmen. Im konkreten Fall hatte die vormittags in Teilzeit beschäftigte Betriebsrätin eine Tagesmutter engagiert, um ihre beiden neun und vier Jahre alten Kinder während der Zeit zu beaufsichtigen, in der sie als Gesamtbetriebsratsmitglied an Sitzungen teilgenommen hatte. Die Frau hatte argumentiert, es widerspreche ihrer elterlichen Aufsichtspflicht, ihre minderjährigen Kinder unbeaufsichtigt zu Hause zu lassen. Jemand anderes aus der Familie könne nicht aufpassen und ohne Tagesmutter hätte sie ihre Pflichten als Betriebsrätin, zu der auch ihre Teilnahme an Gesamtbetriebsratsitzungen gehört, nicht erfüllen können. Die Richter sahen das ebenso und verpflichteten den Arbeitgeber dazu, die Kinderbetreuungskosten als notwendig für die Betriebsratsarbeit zu übernehmen.

In einem ähnlichen Fall hat das Bundesarbeitsgericht (Az: 7 ABR 103/08) bestätigt, dass Kinderbetreuungskosten erstattungsfähig sein können, wenn sie im Einzelfall zur Erfüllung von Betriebsratsaufgaben erforderlich waren. Eine Betriebsratsvorsitzende und alleinerziehende Mutter zweier minderjähriger Kinder und einer volljährigen Tochter hatte an mehreren Gesamtbetriebsratsitzungen an einem 500 Kilometer entfernten Tagungsort teilgenommen und war dafür jeweils bereits am Vorabend angereist. Für die insgesamt zehn Tage ihrer Abwesenheit hatte sie eine Kinderbetreuung organisiert, deren Kosten sie dem Unternehmen in Rechnung stellte. Das Bundesarbeitsgericht gab der Frau recht. Keine Rolle spielte in diesem Zusammenhang, dass im gemeinsamen Haushalt eine berufstätige volljährige Tochter lebte, die die Betreuung ihrer jüngeren Geschwister allerdings abgelehnt hatte.

Kosten für Sachmittel und Büropersonal

1. BÜORÄUME UND -AUSSTATTUNG

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat einen funktionsgerecht eingerichteten und benutzbaren, das heißt heizbaren, beleuchteten und abschließbaren Büroraum zur Verfügung stellen. Sofern in diesem Büroraum keine Sitzungen abgehalten werden können, muss der Arbeitgeber zusätzlich einen entsprechenden Sitzungsraum, zumindest für die Dauer der Sitzungen, zeitweise zur Verfügung stellen.

Zudem muss der Arbeitgeber den Betriebsrat mit **Sachmitteln** ausstatten, die er zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Betriebsratsaufgaben benötigt. Hierzu gehört das erforderliche Mobiliar, wie verschleißbare Schränke, Schreibtische, Stühle und Tische, sowie Schreib- und Büromaterial, Aktenordner, Briefmarken oder Stempel. In größeren Betrieben kann der Betriebsrat verlangen, dass ihm ein eigener Fotokopierer zur Verfügung gestellt wird. Zumindest muss die Mitbenutzung vorhandener Geräte möglich sein.

Aktuelle Informations- und **Kommunikationsmittel** gehören ebenfalls zur Grundausstattung des Betriebsratsbüros. Dazu gehören vor allem Computer mit entsprechender betriebsüblicher Software sowie E-Mail und Internetzugang.

In größeren Unternehmen gehört ein eigenes Faxgerät zu den erforderlichen Kommunikationsmitteln. In kleineren Betrieben ist die Mitbenutzung des betrieblichen Faxgeräts zu ermöglichen. Der technische Standard muss dem der im Betrieb üblichen Geräte entsprechen. Gleiches gilt natürlich auch für die sonstigen Sachmittel.

Der Betriebsrat ist ferner berechtigt, eigenes Briefpapier mit dem Firmenkopf des Unternehmens und dem Zusatz ›Betriebsrat‹ zu benutzen.

Zur büromäßigen Grundausstattung gehört ein eigener Telefonanschluss, von dem aus der Betriebsrat ungestört und unkontrolliert nach außen und innen Gespräche führen und entgegennehmen kann.

2. FACHLITERATUR

Die zur Verfügung zu stellende Fachliteratur umfasst die wichtigsten arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Gesetzestexte, sowie einen Kurz- beziehungsweise Basiskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz und den wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetzen. Auch eine Einführung in das Arbeitsrecht, Unfallverhütungsvorschriften, einschlägige Tarifverträge sowie im Einzelfall erforderliche Spezialliteratur (wie Personalplanung, Akkord- und Prämienwesen, Arbeitssicherheit, etc.) gehören zur Basisbibliothek des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann verlangen, dass ihm die jeweils neueste Auflage zur Verfügung gestellt wird. Neben Gesetzestexten und Kommentaren hat der Betriebsrat Anspruch auf arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fachzeitschriften.

3. BÜROPERSONAL

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass dem Betriebsrat Schreibkräfte im erforderlichen Umfang zur Verfügung stehen. Je nach Art und Größe des Betriebs wird es ausreichen, wenn der Betriebsrat zeitweilig nach Bedarf auf eine Schreibkraft zurückgreifen kann. In größeren Betrieben kann es dagegen erforderlich sein, eine oder gegebenenfalls mehrere Schreibkräfte ausschließlich für die Betriebsratsarbeit einzustellen. In jedem Fall hat der Betriebsrat bei der Auswahl der Schreibkraft ein Mitspracherecht.

Streitigkeiten

Streitigkeiten über Umfang und Inhalt des Kostenerstattungsanspruchs nach § 40 BetrVG muss der Betriebsrat auf Antrag im Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht klären. Das einzelne Betriebsratsmitglied ist anspruchsberechtigter Antragsteller und Beteiligter des Verfahrens, wenn es um die Feststellung seiner individuellen Ansprüche auf Erstattung von Auslagen geht. Allerdings kann auch der Betriebsrat Freistellungs- und Auslagererstattungsansprüche seiner Mitglieder gegenüber dem Arbeitgeber im eigenen Namen für Rechnung seiner Mitglieder vor dem Arbeitsgericht geltend machen.

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer

unterstützt und begleitet betriebliche Interessenvertretungen im Land Bremen.

Wir unterstützen und beraten ...

- ▶ persönlich (nach Termin)
- ▶ telefonisch
- ▶ bei der Erstellung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen
- ▶ bei betrieblichen Veränderungsprozessen

Die Schwerpunkte sind ...

- ▶ Arbeitsrecht und Mitbestimmung
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Arbeitsgestaltung und -organisation
- ▶ Informations- und Kommunikationstechnologie
- ▶ Personalarbeit
- ▶ Wirtschaftliche Mitbestimmung
- ▶ Zusammenarbeit im Gremium

→ Weitere Informationen und Beratung bei:

Bernd Sandmann,
Telefon 0421-36301-37,
sandmann@arbeitnehmerkammer.de |
www.arbeitnehmerkammer.de

Herausgeber: Arbeitnehmerkammer Bremen

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421-36301-962 oder -965
mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/