



Foto: Werner Bachmeier

## RECHT &amp; PRAXIS

Unternehmer müssen dem Betriebsrat eine angemessene Büroausstattung und Schulungen ermöglichen. Über die erforderlichen Mittel gibt es häufig Streit.

# Kostenstelle Betriebsrat

In der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat taucht immer wieder die Frage auf, mit welchem finanziellen Aufwand der Arbeitgeber rechnen muss. Von der Ausstattung des Gremiums über Regelungen zur Arbeitsfreistellung von Betriebsratsmitgliedern bis zur Teilnahme an Betriebsratsschulungen können Kosten entstehen, welche im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht konkret beziffert sind. In ihr Budget einplanen sollten Arbeitgeber im Wesentlichen die nachfolgend umrissenen Positionen.

## Freistellung für das Amt

Die Betriebsratsarbeit geht der normalen Tätigkeit in aller Regel vor, sodass die regelmäßigen Betriebsratssitzungen während der Arbeitszeit stattfinden und damit die originären Aufgaben als Arbeitnehmer ruhen (§ 30 BetrVG). Erst bei einer

Belegschaftsgröße von in der Regel mindestens 200 bis 500 Arbeitnehmern ist ein Betriebsratsmitglied von der beruflichen Tätigkeit freizustellen – selbstverständlich unter Fortzahlung der Bezüge (§ 38 BetrVG).

## Schulungskosten

Betriebsräte haben generell einen Anspruch darauf, für ihre ehrenamtliche Tätigkeit auch entsprechend geschult und damit vorbereitet zu werden. Jedes Betriebsratsmitglied kann individuell während seiner Amtszeit für insgesamt drei Wochen eine bezahlte Freistellung beanspruchen, um an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen (§ 37 Abs. 7 BetrVG). Für erstmals gewählte Betriebsräte besteht ein Anspruch auf vier Wochen.

Neben der individuellen Fortbildung haben Betriebsratsgremien auch einen kollektiven Anspruch auf

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind (§ 37 Abs. 6 BetrVG). Wie viele Betriebsratsmitglieder zur ordnungsgemäßen Ausführung des Betriebsratsamtes geschult werden müssen, hängt vom Einzelfall ab. Je komplexer das Thema, desto eher besteht eine Erforderlichkeit zur Teilnahme auch mehrerer Betriebsratsmitglieder. Betriebe sind in aller Regel gut beraten, wenn sie einen geschulten Betriebsrat als Verhandlungspartner haben.

Der Schulungsanbieter muss von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes als geeignet anerkannt sein. Bei der Auswahl ist der Betriebsrat gehalten, die am wenigsten kostenbelastende Schulungsmöglichkeit zu wählen. Aus Arbeitgebersicht kann deshalb eine

Inhouse-Schulung wünschenswert sein. Bei Komplettangeboten externer Schulungsträger kann der Arbeitgeber die Aufschlüsselung der Kosten verlangen.

## Berater und Sachverständige

Auf die eigenen Kenntnisse müssen sich Betriebsräte aber nicht in jedem Fall beschränken. Eine Beauftragung externer Sachverständiger kann erforderlich sein, wenn der Betriebsrat bei der ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben die Expertise eines Dritten benötigt, etwa zur Bewertung und Verhandlung eines Systems zur betrieblichen Altersvorsorge.

Allerdings bedarf es für die Hinzuziehung solcher Sachverständiger einer näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (§ 80 Abs. 3 BetrVG). Konkret bedeutet dies die Verhandlung und Vereinbarung über das Honorar für den Sachverständigen. Lehnt der Arbeitgeber die Erforderlichkeit ab, kann der Betriebsrat zunächst die Erforderlichkeit eines Sachverständigen in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren klären lassen.

Das Betriebsverfassungsgesetz gewährt Betriebsräten in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zudem bei Betriebsänderungen die Hinzuziehung eines externen Beraters.

## Kosten und Sachaufwand

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber die durch den Betriebsrat entstehenden Kosten. Für Schulungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen (§ 40 BetrVG). Diese Räume sind grundsätzlich innerhalb des Betriebes anzusiedeln. Reicht das Betriebsratsbüro für Betriebsratssitzungen nicht aus, sind entspre-

chende Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Dabei muss es sich nicht um einen fest zugewiesenen Raum handeln.

Das Betriebsratsbüro ist auf demselben technischen Niveau wie normale Arbeitsplätze des Betriebes auszustatten. Dazu gehören in der Regel Computer, Telefon, Fax- und Kopiergerät, Aktenordner, verschließbare Schränke und Ähnliches. Heutzutage erfolgt die Kommunikation häufig per E-Mail, weshalb auch dem Betriebsrat eine eigene E-Mail-Adresse zuzuweisen ist. Ferner haben nach der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch die einzelnen Be-

Schlecker wurde im vergangenen Jahr vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein dazu verurteilt, dem Betriebsrat einen PC nebst Zubehör und Internetanschluss zu finanzieren. Dies sei zur Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben erforderlich, so das Gericht.

Foto: Hans-Rudolf Schulz



triebsratsmitglieder Anspruch auf eine eigene E-Mail-Adresse.

Um Veröffentlichungen und Bekanntmachungen an die Belegschaft weitergeben zu können, muss dem Betriebsrat eine Stelle im Betrieb für Aushänge eingerichtet werden (Schwarzes Brett). Kommuniziert der Arbeitgeber betriebsintern über das Intranet, so hat auch der Betriebsrat Anspruch auf Zugang zum Intranet und das Einrichten einer Homepage.

Auch Fachliteratur wie Kommentare und Fachzeitschriften sowie aktuelle Gesetzestexte sind dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen.

Zu den laufenden Kosten der Geschäftsführung gehört auch die gerichtliche Verfolgung von Rechten

des Betriebsrats und seiner Mitglieder, sofern eine einvernehmliche innerbetriebliche Regelung nicht zustande gekommen ist. Der Arbeitgeber hat die Kosten eines Beschlussverfahrens vor den Arbeitsgerichten auch bei Unterliegen des Betriebsrats zu tragen. Das bedeutet regelmäßig die Kostenübernahme des vom Betriebsrat beauftragten Rechtsanwalts auf Basis des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes.

## Einigungsstelle

Ein weiterer Kostenfaktor kann durch die gesetzlich normierte Einigungsstelle entstehen. Die Einigungsstelle soll bei Meinungsver-

schiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vermitteln.

## Fazit

Im Detail sind die Kosten der Betriebsratsarbeit kaum vorab zu beziffern. Sie gestalten sich ganz unterschiedlich und sind insbesondere geprägt durch die aktuelle betriebliche Situation und die mehr oder weniger kooperative Zusammenarbeit. <

Der Autor



Jürgen Weder  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Pflüger Rechtsanwälte GmbH  
Frankfurt am Main