

# **Kosten des Betriebsrats nach § 40 BetrVG**

(Stand 09/2016)

## Inhaltsverzeichnis

Kosten des Betriebsrats nach § 40 BetrVG .....	1
A. Grundlagen .....	1
B. Einzelfälle .....	2
Schulungskosten .....	2
Büro .....	4
Büropersonal.....	5
Computer/Internetzugang .....	5
Fachliteratur .....	6
Rechtsanwaltskosten .....	7
Fahrtkosten /Betreuungskosten .....	8

## Kosten des Betriebsrats nach § 40 BetrVG

Streitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber über die Kostentragungspflicht nach § 40 BetrVG beschäftigen häufig die Arbeitsgerichte. In diesem Ratgeber werden die Grundlagen nach § 40 BetrVG dargestellt und anschließend an Hand von Praxisbeispielen dargelegt, welche Kosten u.a. konkret vom Arbeitgeber getragen werden müssen.

### A. Grundlagen

Arbeitgeber haben die durch Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen (vgl. § 40 Abs. 1 BetrVG). Gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG müssen sie dem Betriebsrat für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Streitigkeiten entstehen hierbei überwiegend bei der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs des „erforderlichen“ Umfangs. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG Urteil v. 20.01.2010, Az. 7 ABR 79/08) obliegt dem Betriebsrat die Prüfung, ob ein vom ihm verlangtes Sachmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist. Seiner Entscheidung darf er aber nicht allein seine subjektiven Bedürfnisse zu Grunde legen. Vielmehr muss der Betriebsrat hierbei auch die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigen. Er hat daher die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und die berechtigten

Interessen des Arbeitgebers, auch hinsichtlich einer Begrenzung der Kostentragungspflicht, gegeneinander abzuwägen. In jedem Einzelfall muss daher bestimmt werden, ob angesichts der widerstreitenden Interessen die Sach- oder Personalkosten erforderlich sind. Die nachstehenden Urteile bieten einen ersten Ansatzpunkt, welche Sach- und Personalmittel in der Regel erforderlich sind.

Zu beachten ist neben der Voraussetzung der Erforderlichkeit der Sach- und Personalkosten, dass der Betriebsrat grundsätzlich nicht vermögensfähig ist. Eine partielle Vermögensfähigkeit besteht aber dann, wenn im Betriebsverfassungsgesetz zu Gunsten des Betriebsrats –wie beispielsweise in § 40 BetrVG- vermögensrechtliche Ansprüche geregelt sind. Diese Kostenerstattungsansprüche

kann der Betriebsrat als Gremium geltend machen. Der Erstattungsanspruch kann auch nach einem entsprechenden Beschluss an den jeweiligen Gläubiger abgetreten werden.

**Beachte:** Schließen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Vereinbarung darüber, dass dem Betriebsrat beispielsweise bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte eine Vertragsstrafe gezahlt werden muss, so ist diese Vereinbarung auf Grund fehlender Vermögens- und Rechtsfähigkeit unwirksam. Es sollte daher ggfls. eine Zahlung an eine karitative Einrichtung oder einer zuvor konkret bestimmten Verpflichtung des Arbeitgebers, beispielsweise einem weiteren Zuschuss zum Betriebskindergarten oder Ähnlichem, als Strafzahlung in Betracht gezogen werden.

## B. Einzelfälle

### Schulungskosten

Betriebsratsmitglieder können an Seminaren nach § 37 Abs. 6 BetrVG ohne besondere Genehmigung des Arbeitgebers teilnehmen, wenn kumulativ folgende vier Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die Schulungsveranstaltung muss erforderlich und geeignet sein
- Es muss ein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats vorliegen
- Die Kosten dürfen nicht unverhältnismäßig sein
- Der Arbeitgeber muss rechtzeitig – mindestens zwei bis drei Wochen vor Schulungsbeginn- informiert worden sein.

Hinsichtlich der Frage, ob in einer Schulungs- oder Bildungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt werden, die für die Betriebsratstätigkeit erforderlich sind, hat der Betriebsrat eine sog.

Einschätzungsprärogative, d.h. der Betriebsrat hat insoweit einen Einschätzungsspielraum.

Bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern ist die Vermittlung von Grundkenntnissen des Arbeitsrechts, des Betriebsverfassungsrechts und über die Arbeitszeit ohne nähere Darlegung erforderlich (vgl. BAG, Urteil vom 7.5.2008, NZA-RR 2009, Seite 195).

**Beachte:** Selbst wenn eine Schulungsveranstaltung zur Vermittlung von Grundkenntnissen erst kurz vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrates erfolgt, ist eine besondere Darlegung der Erforderlichkeit grundsätzlich nicht erforderlich. Entsprechendes gilt auch bei einer kurz bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17.11.2010 – 7 ABR 113/09).

Von dem Grundsatz der Erforderlichkeit der Teilnahme an Grundlagenseminaren gibt es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedoch zwei Ausnahmen:

- Die Seminarteilnahme ist nicht erforderlich, wenn das Betriebsratsmitglied bereits über das nötige Grundwissen verfügt.
- Die Seminarteilnahme ist auch dann nicht erforderlich, wenn absehbar ist, dass die im Seminar vermittelten Kenntnisse beispielsweise wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Amtszeit nicht mehr gebraucht werden.

Außerhalb von Grundlagenschulungen muss beachtet werden, dass nicht jedes Betriebsratsmitglied sämtliche Schulungen besuchen kann, da die erforderlichen Kenntnisse für den Betriebsrat als Gremium auch dann vorliegen, wenn die Kenntnisse nur bei einigen Betriebsratsmitgliedern vorhanden sind. Es reicht grundsätzlich aus, wenn so viele Betriebsratsmitglieder ein entsprechendes Wissen haben, dass selbst im Falle der Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds die Betriebsratsarbeit nicht wesentlich beeinträchtigt wird. Grundsätzlich reicht es daher aus, wenn zwei der Betriebsratsmitglieder die Teilnahme an erforderlichen Schulungen ermöglicht wird. Ferner ist zu berücksichtigen, dass das Betriebsratsmitglied, welches zu der fraglichen Schulung geschickt werden soll, mit den vermittelten Schulungsthemen auch konkret in der Betriebsratsarbeit befasst sein (LAG Hamm, Beschluss vom 7.4.2000, Az. 13 SA 2299/05).

**Beachte:** Voraussetzung für die Übernahme der Kosten sowohl von Schulungs- als auch Bildungsveranstaltungen ist grundsätzlich ein wirksamer Betriebsratsbeschluss, der vor dem Entstehen des Kostenerstattungsanspruchs und der Teilnahme an der Veranstaltung vorliegen muss!

**Beachte:** Mehrere Stimmen in der Rechtsprechung vertreten, dass das Teilnahmerecht nicht durch eine einstweilige Verfügung abgesichert werden kann (vgl. LAG Hamm, Urt. V. 21.5.2008, Az. 10 TaBVGa 7/08; LAG Düsseldorf, Urt. V. 06.09.1995, , NZA-RR 1996,12). Im Einzelfall kann eine Absicherung der Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers mit einer einhergehenden Vergütungspflicht durch den Arbeitgeber jedoch auch im einstweiligen Rechtsschutz zulässig sein (vgl. LAG Hamm, Urt. V. 08.07.2005, Az. 13 TaBV 119/05).

## Büro

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, dass ihm ein Raum auf dem Betriebsgelände für die Betriebsratstätigkeit überlassen wird. Die zu überlassenen Räume müssen so beschaffen sein, dass der Betriebsrat in ihnen seine Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen kann. Nicht ausreichend dürfte es sein, wenn ein ausgemusterter Toilettenwagen als Büro zur Verfügung gestellt werden soll. Der Raum muss so beschaffen sein, dass es vorbeigehenden Personen nicht möglich ist, Kenntnis von den im Raum besprochenen Angelegenheiten zu erhalten („Schalldicht“).

Es reicht aus, wenn in den Räumlichkeiten Betriebsratssitzungen und Besprechungen erfolgen, Sprechstunden abgehalten werden und Schreibarbeiten ausgeführt werden können. Dazu bedürfen die Räume einer ausreichenden Größe, einer funktionsgerechten Ausstattung und Lage. Die Größe des Raums richtet sich danach, von wie viele Personen dieser gleichzeitig genutzt werden soll und welche Einrichtungsgegenstände in ihn untergebracht werden müssen. Je nach Größe des Betriebsrates (i.d.R. ab 200 regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern) und unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse kann der Betriebsrat darauf Anspruch haben, dass ihm ein eigenes Büro mit Schreibtisch, Tisch und Sitzmöbeln zur Verfügung gestellt wird. In kleineren Betrieben kann es genügen, wenn dem Betriebsrat zu bestimmten Zeiten der Aufenthalts- oder Pausenraum zur Verfügung gestellt wird und beispielsweise der Vorsitzende als Angestellter in einem eigenen Büro Betriebsratstätigkeit in der Regel ungestört auch von seinem Arbeitsplatz aus verrichten kann.

## **Büropersonal**

Soweit es für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist eine Bürokraft zu beschäftigen, muss auch diese von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Verlangt der Betriebsrat eine Überlassung einer vollzeitbeschäftigten Bürokraft, so hat er aber darzulegen, welche konkreten Bürotätigkeiten von der Bürokraft erledigt werden sollen, dass diese Arbeiten von ihrem Umfang her eine Vollzeitkraft auslasten und dass er die Entscheidung, Bürotätigkeiten in diesem Umfang einer Vollzeit Bürokraft zu übertragen, in Anbetracht der Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat, für sachgerecht halten durfte (vgl. BAG, NZA 2005, Seite 1010).

## **Computer/Internetzugang**

Gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG gehört zu den Sachmitteln der Betriebsratsarbeit auch die sogenannte Informations- und Kommunikationstechnik. Zur Informations- und Kommunikationstechnik können, soweit es erforderlich ist, ein Telefon, ein Computer und auch ein Internetzugang gehören. Hierbei ist zu prüfen, ob die Ausstattung mit Information und Kommunikationstechnik erforderlich ist. Das ist nicht bereits dann der Fall, wenn der Betriebsrat die ihm obliegenden Aufgaben beispielsweise mithilfe eines Computers effektiver verfolgen kann als mit einem anderen ihm bereits überlassenen Sachmitteln. Der Betriebsrat darf daher die Überlassung eines Gutes nur dann für erforderlich halten, wenn ohne diese technische Ausstattung ihm obliegende Aufgaben vernachlässigen müsste (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 16.5.2007, NZA 2007, Seite 1117).

Im Hinblick auf den Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes im Jahr 2010, NZA 2010, Seite 709, wird man aber zukünftig davon ausgehen müssen, dass der Betriebsrat bis auf wenige Ausnahmen einen Anspruch auf Überlassung eines Computers und eines Internetanschlusses hat. Nach dem vorgenannten Beschluss darf der Betriebsrat ein Zugang zum Internet zur sachgerechten Wahrnehmung der ihm obliegenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben regelmäßig für erforderlich halten, sofern dem keine berechtigten Interesse des Arbeitgebers entgegenstehen. Überwiegende Interessen des Arbeitgebers, der eine Ausstattung des Betriebsrates mit einem Internetzugang und einen Computer entgegenstehen könnten, sind - außer bei finanzschwachen Kleinbetrieben - im Regelfall nicht zu erkennen.

**Beachte:** Eine höchstrichterliche Klärung dieses Problem durch das Bundesarbeitsgericht ist zunächst kurzfristig nicht mehr zu erwarten, da das Verfahren 7 ABR 41/10 durch Beschluss vom 21. Juli 2011 beendet wurde, weil der Arbeitsgeber sein Rechtsmittel zurücknahm. In der Praxis empfiehlt sich, eine einvernehmliche Lösung mit dem Arbeitsgeber zu erzielen. Insbesondere im Hinblick auf eine mittel und langfristig zu erwartende Kostenersparnis für den Arbeitgeber dürfte sich dieser bei einer sachgerechten Argumentation zu einer Überlassung eines Internetzugangs sowie eines Computers bereit erklären.

### Fachliteratur

Der Betriebsrat muss sich nicht auf die preisgünstigeren Gesetzessammlung der Arbeitsgesetze oder Kommentare verweisen lassen, sondern kann im Rahmen des ihm eingeräumten Auswahlrechtes auch umfassende Gesetzestexte gegebenenfalls Kommentierung anschaffen. Dabei kann er verlangen, dass die Gesetzessammlung und Kommentierung grundsätzlich jeweils auf dem neuesten Stand sind. Je nach der Betriebsgröße können auch arbeitsrechtliche Zeitschriften zur Befriedigung eines aktuellen Informationsbedürfnisses erforderlich sein. Insbesondere sind Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz und zum Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich erforderlich. Hinsichtlich des Bereichs auf Fachliteratur sind insbesondere folgende zwei Urteile zu beachten:

- Das ArbG Düsseldorf, NZA RR 2004, Seite 311, beschloss, dass ein aus 13 Mitgliedern bestehende Betriebsrat, dem vom Arbeitgeber u.a. bereits zwei Standardkommentare zum Betriebsverfassungsgesetz überlassen worden waren, kein Anspruch auf Kostenerstattung für die Anschaffung je eines Basiskommentars BetrVG für jedes Betriebsratsmitglied zustand, da eine solche Ausstattung nicht erforderlich war. Etwas anderes kann nur gelten, soweit sich unter den ordentlichen Betriebsratsmitgliedern Außendienstmitarbeiter befinden, die keine Möglichkeit haben, binnen kurzer Zeit in zumutbarer Weise das im Betriebsratsbüro befindliche Exemplar des Standardkommentars zu nutzen. Gegebenenfalls reicht für diese Außendienstmitarbeiter jedoch ein Basiskommentar der Voraufgabe aus.
- Nach einem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz, NZA RR 2000, Seite 534, besteht für einen fünfköpfigen Betriebsrat eines Betriebes, in dem im Wesentlichen nur

Frauen beschäftigt werden ein Anspruch auf Bereitstellung eines gängigen Kommentars zum Mutterschutzgesetz in der neusten Auflage.

### Rechtsanwaltskosten

Von der Rechtsprechung ist anerkannt, dass gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG ein Rechtsanwalt zur Beratung des Betriebsrates in einer betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit herangezogen werden kann (BAG, Beschluss vom 25.4.1978, DB 1978, Seite 1747). In der Praxis ist eine Heranziehung eines Rechtsanwalts jedoch häufig problematisch, weil es nach dieser Norm über die Heranziehung eines Beraters immer eine vorherige Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bedarf.

**Tipp:** *In der Praxis wird diesem Problem häufig dadurch begegnet, dass der Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG auch die Honorarkosten für einen Rechtsanwalt trägt, dessen Heranziehung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren der Betriebsrat in Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechte für erforderlich halten durfte. Beschließt der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber ein bestimmtes Mitbestimmungsrecht geltend zu machen und dafür einen Anwalt zu beauftragen, können diese Kosten nach § 40 BetrVG zu erstatten sein.*

*Entscheidend ist, ob der Rechtsanwalt zumindest auch zur Vorbereitung eines Rechtsstreites zur Wahrung und Verteidigung von Rechten des Betriebsrates beauftragt wird (dann § 40 BetrVG), oder allein deshalb, weil der Betriebsratskenntnisse für seine Betriebsratsarbeit benötigt (dann § 80 BetrVG). Rät jedoch der Rechtsanwalt nach einer Beauftragung auf Grund eines Beschlusses nach § 40 BetrVG dem Betriebsrat angesichts der Rechtslage von einer gerichtlichen Geltendmachung ab, so ist es geboten, die Kostenerstattung über § 40 BetrVG ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu gewähren. Diese Kostentragungspflicht ist auch für den Arbeitgeber sinnvoll, da ansonsten durch die stattfindende („Zwangs“-)Durchführung eines Beschlussverfahrens höhere Rechtsanwaltsgebühren ggfls. anfielen, aber diese durch eine entsprechende fachkundige Beratung des Betriebsrats vermieden werden können.*

**Beachte:** *Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers entfällt aber auch in diesen Fällen bei einer offensichtlich aussichtslosen oder mutwilligen Rechtsverfolgung durch den Betriebsrat. Mutwillig ist eine Beauftragung beispielsweise dann, wenn der Betriebsrat offensichtlich schwer gegen seine Pflichten verstoßen hat.*

## **Fahrtkosten /Betreuungskosten**

Angesichts steigender Kraftstoffpreise beschäftigen sich die Gerichte immer häufiger mit dem Ersatz von Fahrtkosten. Grundsätzlich hat ein Betriebsratsmitglied gegen den Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG ein Anspruch auf Erstattung der erforderlichen Fahrtkosten, die ihm wegen der Teilnahme an einer Betriebsratssitzung entstanden sind.

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes, NZA 2007, Seite 1301, hat ein nach § 38 Betriebsverfassungsgesetz freigestelltes Betriebsratsmitglied jedoch keinen Anspruch nach § 40 Abs. 1 BetrVG auf Erstattung von Fahrtkosten für regelmäßige Fahrten von seinem Wohnort zum Sitz des Betriebsrats. Das gilt selbst dann, wenn ein Betrieb aus mehreren Betriebsstätten besteht und sich das Betriebsratsbüro nicht in der Betriebsstätte des freigestellten Betriebsratsmitglieds befindet. Ferner besteht auch bei einer Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes außerhalb von § 38 Betriebsverfassungsgesetz nach einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes, NZA-RR 2009, Seite 590, keine Fahrkostenerstattungspflicht des Arbeitgebers. Jedoch hat der Arbeitgeber gem. dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes im Jahr 2008 (NZA 2008, Seite 546) die Pflicht einem Betriebsrat ist Mitglied die Fahrtkosten zu erstatten, wenn er außerhalb seiner Arbeitszeit an Sitzungen des Betriebsausschusses teilnimmt und er den Betrieb ausschließlich deshalb aufsuchen muss.

Aufsehen erregt hat der Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahr 2010 hinsichtlich der Betreuungskosten für ein Kind eines Betriebsratsmitgliedes (BAG, NZA 1010, Seite 1198) Grundsätzlich sind nur solche Kosten im Sinne des §§ 40 Abs. 1 BetrVG erstattungsfähig, die zur Erfüllung der Betriebsratsaufgaben erforderlich sind, nicht aber sämtliche Kosten, die nur anlässlich der Betriebsratstätigkeit angefallen sind. Nicht erstattungsfähig sind daher Aufwendungen, die der persönlichen Lebensführung zuzuordnen sind. Im vorliegenden Verfahren war fraglich, ob ein Arbeitgeber die Kosten zu tragen hat, die einem Betriebsratsmitglied dadurch entstehen, dass es die Betreuung seiner minderjährigen Kinder für Zeiten sicherstellen muss, in denen er außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen hat. Das Bundesarbeitsgericht bejahte eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers. Der vom 7. Senat des Bundesarbeitsgerichtes gefasste Beschluss weitet die Erstattungsansprüche für

Betriebsratsmitglieder erheblich aus und macht das Maß der Belastung, die durch die Übernahme einer Betriebsratstätigkeit für den Arbeitgeber entstehen kann, schwer kalkulierbar.

In Zukunft werden verstärkt Verfahren vor den Arbeitsgerichten anhängig sein, in denen der Zusammenhang zur Betriebsratstätigkeit geklärt werden muss. Eine Grenze der Erstattungspflicht kann derzeit nicht sicher vorhergesagt werden. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass das Bundesarbeitsgericht dem Erstattungsanspruch wieder klarere Grenzen setzen wird.