

Ressourcen für den Betriebsrat



VON TOBIAS GRAMBOW

Tobias Grambow ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er leitet die Abteilung »Practice Group Compliance« in der Kanzlei Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB. www.buse.de

Über die erforderliche personelle Zuarbeit für den Betriebsrat und die für seine Tätigkeit notwendige Ausstattung gibt es gelegentlich Irritationen. Zwei aktuelle Gerichtsentscheidungen sorgen nun für Klarheit.

Gemäß § 40 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) hat der Betriebsrat einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihm für die Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung u. a. Büropersonal zur Verfügung stellt – allerdings nur in erforderlichem Umfang. Doch was bedeutet das im Einzelfall?

Anspruch auf (eigene) Räume

Der Betriebsrat hat Anspruch auf Überlassung von Räumlichkeiten soweit dies zur Erledigung seiner Arbeit erforderlich ist. So wird in der Regel ein eigener Raum erforderlich sein. Genügt für die Betriebsratstätigkeit jedoch auch die temporäre Überlassung von Räumen (zum Beispiel für Besprechungen, Sprechstunden etc.), besteht ein Anspruch auf eine permanente Raumüberlassung grundsätzlich nicht. Dann muss der Betriebsrat aber trotzdem die Möglichkeit haben, seine Betriebsratsunterlagen wegzuschließen. Ab einer Betriebsratsgröße von drei oder fünf Mitgliedern dürfte dies jedoch kaum noch möglich sein, sodass die permanente Raumüberlassung regelmäßig erforderlich ist.

Gericht lässt Ausnahmen zu.

Die vom Betriebsrat zu nutzenden Räumlichkeiten müssen sich grundsätzlich im Betrieb befinden. Andernfalls bestünde die Gefahr, dass der Betriebsrat seine Aufgaben gegenüber der Belegschaft nicht ordnungsgemäß erfüllen

kann. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat nun entschieden, dass von diesem Grundsatz Ausnahmen zulässig sind.

Ist es dem Arbeitgeber beispielsweise nicht möglich, entsprechende interne Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen, kann er auch durch Überlassung von fußläufig vom Betrieb erreichbaren Räumen seinen gesetzlichen Pflichten nachkommen (Beschluss vom 6.10.2015 – 19 TaBV 761/15 n.rkr.). So wird es regelmäßig Subunternehmern, die ausschließlich in Räumlichkeiten ihres Auftraggebers arbeiten, ohne dort über eigene Räumlichkeiten zu verfügen, unmöglich sein, dem Betriebsrat einen Betriebsratsraum zur Verfügung zu stellen.

Eine Pflicht, den Vertragspartner auf Überlassung von Räumen für den eigenen Betriebsrat zu verklagen besteht nicht. Der Arbeitgeber kann jedoch nicht die Überlassung von Räumlichkeiten im Betrieb mit dem Argument verweigern, es seien alle eigenen Räume anderweitig belegt. In diesem Fall wird ihm regelmäßig zumutbar sein, Räume frei zu machen und gegebenenfalls andere Bereiche außerhalb des Betriebes unterzubringen.

Büropersonal für den Betriebsrat

Der Betriebsrat hat über § 40 BetrVG einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihm für die Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung u. a. Büropersonal zur Verfügung stellt. Hierbei obliegt dem Betriebsrat die Ent-

Stichwort Betriebsrat



Der Betriebsrat ist die unabhängige, betriebliche Interessenvertretung aller Beschäftigten, ausgenommen leitende Angestellte. Betriebsräte werden in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils für die Dauer von vier Jahren gewählt. Sind mindestens fünf Jugendliche unter 18 oder Auszubildende unter 25 Jahren beschäftigt, wird zusätzlich eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. Gesetzliche Grundlage für die Wahl und die Aufgaben

des Betriebsrates ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1972, das 2001 novelliert und an veränderte Unternehmensstrukturen, neue Formen der Arbeitsorganisation und Beschäftigung wie z. B. Leiharbeit angepasst wurde. (...) Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind abgestuft und reichen von reinen Informationspflichten über Beratungspflichten des Arbeitgebers bis zu »echten« Mitbestimmungsrechten, bei denen der Arbeitgeber ohne den Betriebsrat nicht wirksam handeln kann und im Fall einer Nichteinigung eine Einigungsstelle entscheidet. Betriebsräte sind verpflichtet, gemeinsam mit dem Arbeitgeber die Gleichbehandlung aller Beschäftigten zu sichern und insbesondere Minderheiten oder Schwächere zu unterstützen bzw. zu schützen. (...) Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst gilt statt des BetrVG das Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder (Personalrat). Vom BetrVG ausgenommen sind Religionsgemeinschaften, in denen die Vorschriften über Mitarbeitervertretungen einen gewissen Ausgleich schaffen. Eingeschränkt gilt das BetrVG in Tendenzbetrieben, die z. B. erzieherischen, karitativen oder konfessionellen Bestrebungen dienen.

Quelle: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (Hg.): Fachlexikon der sozialen Arbeit. 7. Auflage. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2011. 1.139 Seiten. 44,- Euro. ISBN 978-3-8329-5153-5.

scheidung darüber, ob und in welchem Umfang eine Schreibkraft zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und deshalb vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist. Allerdings ist der Betriebsrat bei der Entscheidung, ob und in welchem Umfang beispielsweise eine Schreibkraft erforderlich ist, nicht völlig frei. Das hat wiederum das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg klargestellt.

Betriebsverhältnisse und Kosten beachten

Der Betriebsrat darf seine Entscheidung nicht ausschließlich an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Er hat bei seiner Entscheidung, ob und gegebenen-

falls freigestellten Mitglieder; Entlastung der Betriebsratsmitglieder durch eine Bürokräft (sowie die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten zu berücksichtigen.

Der Einsatz einer Schreibkraft oder einer Bürokräft muss zu einer Entlastung des Betriebsrats führen. So muss der Betriebsrat konkret begründen, weshalb eine Schreibkraft beispielsweise für die Protokollierung von Sitzungen und Beschlüssen des Betriebsrats erforderlich sein soll. Schließlich verantwortet nicht eine Schreibkraft den Inhalt solcher Dokumente, sondern der Betriebsratsvorsitzende gemeinsam mit einem weiteren Betriebsratsmitglied. Der Betriebsrat kann dies nicht auf eine Schreibkraft delegieren. Auch kann der Betriebsrat einer Bürokräft beispielsweise nicht die

kehrs, die Bearbeitung der Post, die Aktenablage, die Erstellung von Schreiben etc. Hier müsste der Betriebsrat zudem begründen, weshalb dies nicht durch die Betriebsratsmitglieder selbst erledigt werden kann oder inwieweit hierdurch anderweitige Betriebsratsaufgaben verhindert oder beeinträchtigt wären.

Da Schreibkräfte nicht an Einigungsstellensitzungen teilnehmen dürfen, scheidet auch insoweit eine Entlastung des Betriebsrats aus, als es um die Erstellung von Protokollen einer Einigungsstellensitzung geht.

Fazit

Der Betriebsrat hat zwar grundsätzlichen Anspruch u. a. auf die Stellung von Büropersonal und Räume. Allerdings kann der Arbeitgeber verlangen, dass der Betriebsrat die Erforderlichkeit hierfür nachweist. Der Arbeitgeber hat also gute Chancen, der Forderung nach Büropersonal erfolgreich entgegenzutreten, solange die Erforderlichkeit nicht hinreichend ersichtlich ist. ■

»Der Betriebsrat kann Büropersonal nur im erforderlichen Umfang verlangen«

falls welche Büroarbeiten er nicht von seinen Mitgliedern selbst, sondern von Büropersonal erledigen lässt, die Verhältnisse im Betrieb (z. B. welche Mitarbeiter außerhalb des Betriebsrats eine Schreibkraft haben) und im Betriebsrat (z. B. Anzahl der Mitglieder und Anteil

Prüfung von Schichtplänen, Urlaubsplänen oder Überstundenlisten übertragen. Eine Entlastung des Betriebsrats ist daher fraglich.

Entsprechendes gilt für die Vor- und Nachbereitung von Betriebsratssitzungen und die Erledigung des Mailver-